

Technická univerzita v Liberci

---

**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ**

**Katedra:** Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

**Studijní program:** Sociální práce

**Studijní obor  
(kombinace):** Sociální pracovník

**NEZAMĚSTNANOST  
UNEMPLOYMENT**

**Bakalářská práce:** 08–FP–KSS– 3026

**Autor:**

Helena KUBÍKOVÁ (ZIMOVÁ)

**Podpis:**

---

**Adresa:**

Aloisina Výšina 630/104

460 15 Liberec 15

**Vedoucí práce:** Mgr. Kateřina Sýkorová

**Konzultant:**

**Počet**

stran	Grafů	obrázků	tabulek	pramenů	Příloh
90	4	1	12	22	6

V Liberci dne: 15.04. 2009

## **Prohlášení**

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 15.04. 2009

Helena Kubíková

---

## **PODĚKOVÁNÍ**

Děkuji Mgr. Kateřině Sýkorové, vedoucí bakalářské práce, za její odbornou pomoc, vedení a trpělivost při zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat respondentům, kteří mi věnovali svůj čas a byli ochotni hovořit o svém životě. Velice si toho vážím.

V neposlední řadě patří poděkování mé rodině, hlavně manželovi, za trpělivost, kterou se mnou měl, a rodičům, kteří věřili v mé studijní úspěchy.

## **Resumé**

Tématem bakalářské práce byla Nezaměstnanost. Bakalářskou práci tvoří dvě stěžejní oblasti, a to: teoretická část, která pomocí odborných zdrojů popisuje danou problematiku nezaměstnanosti a praktická část, která zjišťovala pomocí narativního rozhovoru a následné hloubkové analýzy lidských osudů možnosti pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku na pracovním trhu.

Cílem bakalářské práce bylo popsat možnosti pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku na pracovním trhu. Získat ucelený přehled o jejich poznání, pocitech, zkušenostech a možnostech, které měli v době, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru, a kdy byli okolnostmi donuceni změnit svoje dosavadní zaměstnání.

Hlavní předpoklad bakalářské práce byl, že většina lidí po 50. roce věku nepovažuje svoje pracovní uplatnění za odpovídající a pravděpodobnost, že lidé po 50. roce věku najdou odpovídající pracovní uplatnění je vyšší s vyšším vzděláním.

Hlavní zjištění bakalářské práce bylo, že většina lidí po 50. roce věku svoje pracovní uplatnění za odpovídající nepovažuje.

Pro praxi byla závěrem navržena opatření, a to jak pro nezaměstnané, tak pro společnost a úřady práce. Navrhovaná opatření spočívají v posilování motivace k rekvalifikačním kurzům, využívání poradenství, které nabízejí úřady práce, při výchově jak v rodině, tak ve školách upozorňovat na to, že je přirozené, že s námi žijí starší občané, naučit se dodržovat etická pravidla v souvislosti s propouštěním zaměstnanců, ve změně přístupu v jednání s lidmi po 50. roce věku a zvýšení péče a individuálního přístupu k lidem, kteří pobírají částečný invalidní důchod.

Dále bylo navrženo, aby další výzkumy v této oblasti byly zaměřeny na komunikaci mezi zaměstnavateli a úřady práce.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost

Výpověď z pracovního poměru

Po 50. roce věku

Pocity

Poznatky

Zkušenosti

Pracovní uplatnění

## **Summary**

The subject of the thesis was unemployment. Bachelor's thesis consists of two key areas, namely: the theoretical part, which describes the professional resources through the issue of unemployment and the practical part, which examined through a narrative interview and a follow-depth analysis of the human story of people's career prospects after their 50th year of age in the labour market.

The aim of thesis was to describe the career prospects of people after their 50th year of age in the labour market; to get a comprehensive overview of their knowledge, feelings, experiences and opportunities they had at the time when they were sacked, and when they were forced by circumstances to change their current employment.

The main assumption of the thesis was that most people after their 50th year of age don't consider their work assertions appropriate and the probability that the people of the 50th year of age will find the appropriate work is higher with their higher education.

The main findings of the thesis were that most people after the 50th year of age don't consider their work appropriate.

There were proposed measures for the practice, both for the unemployed and for the company and labour offices. The proposed measures include strengthening the motivation for retraining courses, use of counselling, which offer employment services, in terms of both the family and in schools to highlight that it is natural that we live with the elderly, learn to respect the ethical rules in connection with dismissal of employees in the change of approach in dealing with people after their 50th year of age and increase of the individual care and treatment of people who receive a partial disability pension. It was also suggested that further research in this area were focused on communication between employers and employment agencies.

## **Key words**

Unemployment

Termination of employment

After 50th year of age

Emotions

Findings

Experience

Work application

## **Resumé**

Le chômage éveille chez beaucoup de gens d'entre deux âges, le doute et la peur. Il ne s'agit pas du phénomène nouveau. Il est renoué. La société doit s'acquitter à lui et apprendre à faire de vivre avec lui.

Même le chômage est le phénomène de la société libre qui est constituée par le mécanisme du marché et de la démocratie. C'est le cortège des systèmes sociaux fondés de l'économie de marché. C'est le prix de la liberté.

A présent le chômage présente un des effets les plus suivis et aquités en économie.

Le chômage souvent change la vie des gens non préparés. Il frappe à tous les groupes d'âge autour de nous. Et bien il peut rencontre tous le monde. Le but du travail de bachelier est trouver un tableau récapitulatif complet de la cognition, des sentiments, des expériences et des possibilités des gens après 50 ans. Les gens passés à la caisse (chômeurs) et contraindus changer leurs professions à la fin de la carrière existante.

## **Mots clef**

Chômage

Congé du rapport salariat / Passer en caisse

Après la cinquaintaine / Après 50 ans

Sentiments

Connaissances.

Experiences.

Mise en valeur.

## Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>1. TEORETICKÉ ZPRACOVÁNÍ PROBLÉMU .....</b>	<b>11</b>
1.1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI .....	11
1.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA .....	11
1.2.1 Právní předpisy .....	12
1.3 NEZAMĚSTNANOST A PROBLÉMY S NÍ SPOJENÉ .....	12
1.3.1 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny .....	14
1.3.2 Typologie nezaměstnanosti .....	16
1.3.3 Nezaměstnanost a hospodářská politika .....	20
1.3.4 Charakteristika nezaměstnanosti .....	21
1.3.5 Míry nezaměstnanosti .....	22
1.3.6 Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na věk 50+ .....	23
1.4 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ - RIZIKOVÉ SKUPINY .....	28
1.5 EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI .....	30
1.5.1 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy .....	32
1.6 PSYCHOLOGIE NEZAMĚSTNANOSTI .....	33
1.6.1 Význam práce pro člověka .....	33
1.6.2 Zaměstnání .....	36
1.6.3 Důsledky ztráty zaměstnání .....	36
1.6.4 Subjektivní vnímání faktorů situace při ztrátě zaměstnání .....	37
1.6.5 Typy reakcí na zprávu o výpovědi ze zaměstnání .....	38
1.7 OBAVY NEZAMĚSTNANÝCH .....	39
1.7.1 Dopady nezaměstnanosti pro muže a pro ženy .....	40
1.7.2 Postoje nezaměstnaných k hledání nového zaměstnání .....	41
1.8 OBDOBÍ STARŠÍ DOSPĚLOSTI: 50-60 LET .....	41
1.8.1 Charakteristika starší dospělosti .....	41
1.8.2 Stadium integrity .....	46
1.9 PSYCHICKÉ ZMĚNY .....	50
1.9.1 Logické uvažování .....	54
1.10 PROŽÍVÁNÍ .....	55
1.10.1 Proměna emocionality .....	55
1.11 PROMĚNA PROFESNÍ ROLE .....	55
1.12 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	59
<b>2. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>60</b>
2.1 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI .....	60
2.2 CÍL A PŘEDPOKLAD PRAKTICKÉ ČÁSTI .....	60
2.3 METODY A TECHNIKY POUŽITÉ PŘI ZÍSKÁVÁNÍ INFORMACÍ .....	61
2.4 POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU .....	61
2.5 PROSTŘEDÍ PRŮZKUMU .....	62
2.6 PREZENTACE A VÝSLEDKY PRŮZKUMU .....	63
2.7 PRŮBĚH PRACOVNÍ KARIÉRY – DO 10 LET OD UKONČENÍ ŠKOLY .....	64
2.8 OBDOBÍ PŘED 50. ROKEM VĚKU .....	65
2.8.1 Změna zaměstnání .....	65
2.8.2 Spokojenost se zaměstnáním .....	66
2.9 OBDOBÍ PO 50. ROCE VĚKU .....	68
2.9.1 Reakce na změny ve společnosti .....	68
2.9.2 Reakce na výpověď z pracovního poměru .....	69

2.9.3	<i>Subjektivní pocity při obdržení výpovědi z pracovního poměru</i>	69
2.9.4	<i>Řešení ztráty zaměstnání</i>	71
2.9.5	<i>Hledání nového zaměstnání</i>	73
2.10	<b>VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ</b>	74
2.10.1	<i>Poznatky z výběrových řízení</i>	74
2.10.2	<i>Úspěšnost při výběrových řízení</i>	76
2.11	<b>ÚŘAD PRÁCE – EVIDENCE NEZAMĚSTNANÝCH</b>	76
2.11.1	<i>Spokojenost s novým pracovním uplatněním</i>	78
2.12	<b>SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ PRAKTICKÉ ČÁSTI</b>	79
2.12.1	<i>Zajímavé postřehy z rozhovorů</i>	79
2.13	<b>OVĚŘENÍ PLATNOSTI STANOVENÝCH PŘEDPOKLADŮ</b>	80
2.13.1	<i>Hlavní předpoklady</i>	81
<b>3.</b>	<b>NÁVRH NA OPATŘENÍ</b>	<b>84</b>
<b>ZÁVĚR</b>		<b>86</b>
<b>4.</b>	<b>POUŽITÁ LITERATURA</b>	<b>88</b>
<b>5.</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b>	<b>90</b>

## **Zkratky**

ČR	Česká republika
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní úřad práce
INSEE	Francouzský státní statistický úřad
ZPS	Změna pracovní schopnosti



**Motto:**

**„Není otázky ženské, jako není otázky mužské, existuje otázka společnosti.“**

**Tomáš G. Masaryk**

## Úvod

Po roce 1989, kdy v České republice došlo k sociálně politickým změnám, dostaly některé pojmy konkrétní obsah. Mezi ně patří i nezaměstnanost.

Nezaměstnanost vzbuzuje u mnoha lidí ve středním věku obavy, nejistotu a strach.

Nejde o jev nový, naopak, je to jev staronový, se kterým se česká společnost musí znovu vyrovnávat a musí se s ním naučit žít. A že to není jednoduché, o tom se možná přesvědčil nejméně jeden z nás.

Jak uvádí Mareš, nezaměstnanost je stav, ve kterém jedinec schopný práce práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít.<sup>1</sup>

Samotná nezaměstnanost je fenoménem svobodné společnosti, která je založena na tržním mechanismu a demokracii. Je průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Je to daň, kterou společnost platí za svoji svobodu.

Pro předloženou bakalářskou práci jsem si téma nezaměstnanost vybrala z důvodu, že jde o závažné téma, v české společnosti trochu opomíjené.

I když nepracuji přímo na úřadě práce, ze své praxe vím, co to s člověkem, který přijde o svou práci, udělá, a to nejen z hlediska psychiky, ale i zdraví.

Cílem bakalářské práce je popsat možnosti pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku na pracovním trhu. Zjistit jejich pocity, poznatky, zkušenosti, které mají nebo měli při hledání nového pracovního uplatnění.

Tato bakalářská práce je ve své teoretické části zaměřena na typologii nezaměstnanosti a problémy s ní spojené, především je věnována psychologii nezaměstnanosti a jejím důsledkům.

V praktické části používám metodu hloubkové analýzy životních osudů lidí – jde o jednotlivé, samostatné rozhovory s lidmi, kteří po 50. roce věku ztratili zaměstnání a hledali nové možnosti dalšího pracovního uplatnění.

Hlavní otázkou této bakalářské práce je zjistit, zda lidé po 50. roce věku, ze svého pohledu, mají na pracovním trhu možnost najít odpovídající uplatnění.

Bakalářská práce je určena pro čtenáře nad 50 let, kteří ztratili zaměstnání a řeší tíživou životní situaci.

**„Sláb jenom ten, kdo v sebe ztratil víru, a malý ten, kdo zná jen malý cíl.“**

**Jan Neruda**

---

<sup>1</sup>MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

## 1. Teoretické zpracování problému

Jedním ze staronových jevů, s kterými se musí ve 21. století po více než 50 letech česká společnost znovu vyrovnávat, je nezaměstnanost. Představuje tak jev, s kterým se společnost musí znovu naučit žít, výzvu, na kterou musí odpovědět, i ohrožení, kterému musí čelit.<sup>2</sup>

### 1.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost (unemployment) – je stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou však žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci (trvalá nebo dočasná).<sup>3</sup>

Mezinárodní úřad práce (ILO) definuje nezaměstnanost na základě čtyř kritérií. Nezaměstnaný je podle něho člověk, který nemá zaměstnání, je schopen pracovat, vyhledává zaměstnání a činí tak aktivně.

Podrobnější vymezení zaměstnané populace stanovuje např. Francouzský státní statistický úřad (INSEE). V jeho pojetí musí být jedinec, má-li být považován za nezaměstnaného, navíc schopen nastoupit do zaměstnání v období kratším patnácti dní.<sup>4</sup>

Negativní definice nezaměstnanosti vůči zaměstnanosti současně sugeruje i předpoklad, že je nenormálním stavem oproti normálnímu trvalému regulérnímu zaměstnání. Alespoň v případě každého práceschopného jedince, který není ani příliš mladý, ani příliš starý nebo nemocný, nebo není zatížen péčí o rodinu způsobem znemožňujícím mu ze zásady placené zaměstnání přijmout. Společnost očekává, že takový jedinec bude usilovat o udržení stálého zaměstnání a v případě jeho ztráty o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním.

### 1.2 Právní úprava

Právo na zaměstnání je právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí. Právo na práci je přiznáno všem státním občanům České republiky a nelze je odeprít z diskriminačních důvodů, taxativně stanovených v zákoně (zásada zákazu diskriminace je v zákoně doplněna výslovným zákazem diskriminační inzerce). Občan má právo svobodné volby zaměstnání a jeho výkonu na celém území České republiky i v zahraničí. Občan má

---

<sup>2</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>3</sup> JANDOUREK, Jan. 2001. *Sociologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7178-535-0.

<sup>4</sup> MONTOUSSÉ, Marc - RENOARD, Gilles. 2005. *Přehled sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-976-3.

právo na zabezpečení vhodného zaměstnání, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu, s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci a schopnostem, délce předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování.<sup>5</sup>

### 1.2.1 Právní předpisy

Základním právním předpisem, který definuje právo na zaměstnání a upravuje politiku zaměstnanosti, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.<sup>6</sup> Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Zákon byl již vícekrát novelizován. Novelizace jsou reakcí na strukturální reformy trhu práce včetně těch, které plynou z Evropské strategie zaměstnanosti. Jejich smyslem je odstranit nepružnost trhu práce a zvyšovat míru zaměstnanosti těch skupin obyvatelstva, které jsou na trhu práce znevýhodněny.<sup>7</sup>

Dalším zákonem, který upravuje právo na svobodnou volbu povolání, na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu je Listina základních práv a svobod č. 2/1993.

### 1.3 Nezaměstnanost a problémy s ní spojené

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii.

Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna následujícími potřebami:<sup>8</sup>

- ❖ pohybem ekonomiky – vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, ve kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují,
- ❖ svobodnou volbou osob – jejich svobodné rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu, podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

---

<sup>5</sup> JANKŮ, Martin a kol. 2006. *Základy práva pro posluchače neprávnických fakult*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, ISBN 80-7179-499-6.

<sup>6</sup> ASPI PP22, 24.9.2008.

<sup>7</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

<sup>8</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností<sup>9</sup>, která je daná počtem osob, kteří jsou bez práce krátce, jen do nalezení nového zaměstnání, není pro společnost tak obtížné. Je to otázka uplatnění dvou mechanismů, a to na jedné straně rozvinutého systému pojištění proti nezaměstnanosti schopného nezaměstnanou osobu i osoby závislé na jejím příjmu podržet existenčně po krátkou dobu hledání nového zaměstnání a na druhé straně široce rozprostřeného systému institucí služeb zaměstnanosti, v první řadě úřadů práce, pomáhajících nezaměstnaným orientovat se na trhu práce.<sup>10</sup>

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru, což v případě postkomunistických zemí znamená i ohrožení probíhajících sociálních a ekonomických reforem.

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je pak nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. K tomu může dojít:<sup>11</sup>

- ❖ snížením poptávky po práci,
- ❖ zvýšením nabídky na trhu práce,
- ❖ disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky.

Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Dlouhodobá nezaměstnanost je i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu<sup>12</sup> se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity. Ztráta příjmu ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy rodiny, kteří jsou na tomto příjmu závislí, do stavu chudoby. Co je však stejně důležité, spolu se ztrátou zaměstnání se lidem často hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta a s tím i celý

---

<sup>9</sup> Frikční nezaměstnanost – viz str. 16

<sup>10</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>11</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>12</sup> Sociální stát je založen na principu určité sociální solidarity, sociální soudržnosti společnosti, předpokládající solidární vztah a solidární jednání ve prospěch sociálně potřebných občanů – VEČEŘA, Miloš. 1993. *Sociální stát: Východiska a přístupy*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-6-X.

system jejich sociálních a rodinných vztahů. Ve společenském měřítku pak mohou procházet krizí nejen jednotlivé rodiny, ale i rodina jako sociální instituce.

Nezaměstnanost je složitý sociální jev, který je novým jevem jak pro českou vědu, tak pro celou českou společnost. Společnost, se musí vyrovnat s faktem, že nezaměstnanými se stává příliš mnoho osob na to, aby tento jev mohl být chápán jen jako jejich osobní věc.<sup>13</sup>

### 1.3.1 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny

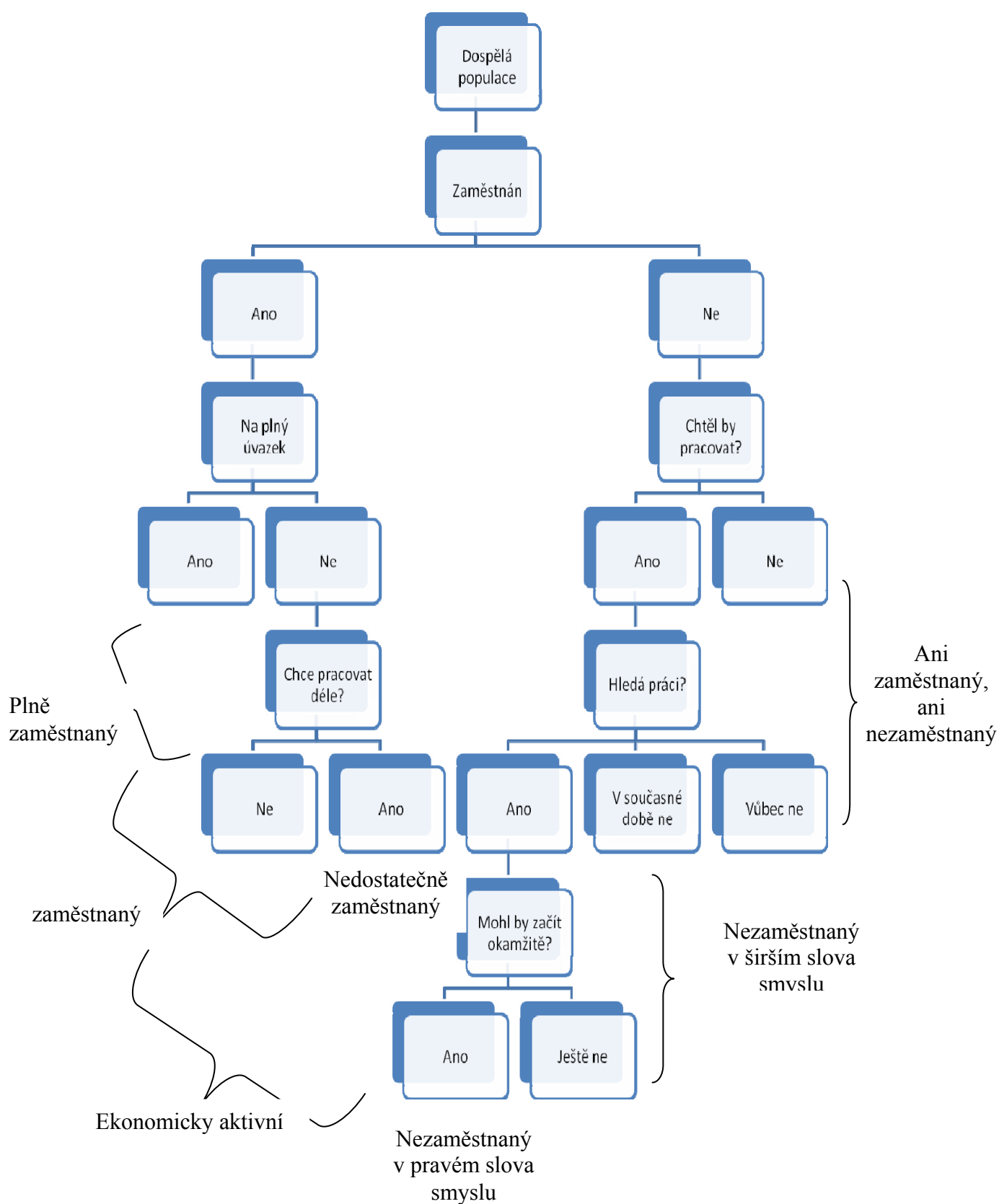
Použití tří kritérií pro vymezení situace nezaměstnanosti vytváří možnost různých situací podle jejich vzájemných kombinací, charakterizovaných rozdílnou mírou ekonomické aktivity ve vztahu k placenému zaměstnání. Schématicky se takto pokusil klasifikovat různé možné stavy osob ve vztahu k zaměstnání Sinclair.<sup>14</sup> I když si takto nezaměstnanost v hrubých rysech vymezíme, bude užitečné rozlišit její různé stavy jak podle příčin, tak i podle některých dalších charakteristik.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.1.Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>14</sup> Obrázek č. 1 – Vymezení skupin osob vůči zaměstnání – viz str. 9-převzato dle MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.1.Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

Obrázek č. 1 Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



Zdroj: MAREŠ, Petr. 1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

### 1.3.2 Typologie nezaměstnanosti

Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny, patří po dlouhá desetiletí ke sledovaným problémům a její pojetí se vyvíjí. **Teorie dobrovolné nezaměstnanosti** vychází z následujících bodů:<sup>16</sup>

- z výše uvedeného chápání nabídky práce a poptávky po práci
- subjekt nabízející práci je v pozici volby mezi vynakládáním práce a volným časem
- na rozhodování subjektů má vliv reálná mzdová sazba

**Dobrovolná nezaměstnanost** – je upřednostněn volný čas před konáním práce.

**Dobrovolně nezaměstnaní** upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni podstoupit vynakládání práce.<sup>17</sup> Mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Jsou to ti, kteří jsou ochotni pracovat (proto tvoří nabídku práce), ale pouze při vyšší mzdě.

Termín dobrovolná nezaměstnanost je často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst, tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci ji také může najít. Z toho vyplývá, že pracovní trh je schopen nabídnout počet pracovních míst odpovídající rozsahu ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale mzdové sazby by byly pro větší část těch, kteří se o práci ucházejí, nepřijatelné.

Analýza trhu práce byla prováděna pro dlouhé období, což bylo doprovázeno předpokladem, že mzdové sazby jsou pružné. Za uvedených předpokladů sice fungoval tržní přizpůsobovací mechanismus, ale nevylučoval, že na trhu mohou existovat ti, jejichž pozice není dobrovolnou nezaměstnaností vysvětlena. Proto při vysvětlování příčin vzniku nezaměstnanosti byly rozlišovány následující typy situací:<sup>18</sup>

#### ❖ *Frikční nezaměstnanost*

Na trhu práce se vyskytuje v každém okamžiku, v důsledku mobility pracovníků. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především

<sup>16</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>17</sup> Tamtéž, str. 66.

<sup>18</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.



o normální změny zaměstnání, a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „*lidé mezi dvěma zaměstnáními*“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“. Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi.<sup>19</sup>

Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají či zanikají, dochází k technickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají si pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možné zařadit i ty, kteří si hledají první zaměstnání. Z výše uvedených důvodů však také vznikají nová pracovní místa. Svou roli zde hraje také nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění.<sup>20</sup>

#### ❖ *Strukturální (a technologická) nezaměstnanost*

Řada pracovníků své zaměstnání ztrácí i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propuštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje, např. pracovní síla s těmito charakteristikami na trhu práce není, nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka. V těchto případech hovoříme o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>20</sup> Tamtéž, str. 66.

<sup>21</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí pracovní síly přizpůsobovat. Ruší-li se pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Není to však jednoduché. Jednak tato odvětví mohou být dislokována mimo oblast útlumových odvětví, jednak mohou mít rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků.

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy označujeme jako technologickou nezaměstnanost).

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.

#### ❖ *Cyklická a sezónní nezaměstnanost*

Jde o nezaměstnanost v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží. Poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. Sezónní nezaměstnaností mohou být postiženy i služby, charakteristická je pro zemědělské oblasti. Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. V neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém, ale konfrontace výkladu založeného na předpokladu pružných mezd a cen v ekonomice s realitou ukazovala, že nezaměstnanost, zejména ve fázích hospodářské recese, není možno vysvětlovat pouze jako dobrovolnou.<sup>22</sup>

Vedle uvedených vlivů je možno vymezit i některé další, např. sezónní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.

Jaké příčiny mohou vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost? Příčinou je vyšší reálná mzdová sazba, než odpovídá úrovni rovnovážné reálné mzdové sazby. Důsledná interpretace je však

---

<sup>22</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

spojena až s osobností Keynesa, 1933. Ten v pojetí nezaměstnanosti a příčin jejího vzniku zdůraznil proti neoklasické ekonomii, že:<sup>23</sup>

- nominální mzdové sazby jsou velmi nepružné,
- zaměstnanost je závislá především na úrovni poptávky v ekonomice,
- nedobrovolná nezaměstnanost může v ekonomice existovat dlouho, déle než si neoklasikové připouštěli.

#### ❖ *Skrytá nezaměstnanost*

Existuje i skrytá (hidden) nezaměstnanost, někdy hovoříme o tzv. skryté pracovní síle (hidden labour force), tj. o nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Tuto skupinu tvoří obvykle vdané ženy a mladiství, jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (mateřství, práce v domácnosti, studium), nebo si práci vyhledávají přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadě práce. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, ale i veřejně prospěšné práce). O skryté nezaměstnanosti hovoříme také v případě osob s nízkou kvalifikací či vyšším věkem, nebo jiným handicapem, které zůstávají pro své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo pracovní trh (např. předčasný odchod do důchodu).<sup>24</sup>

#### ❖ *Neúplná zaměstnanost*

Neúplná zaměstnanost (under employment), tj. existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci, která nevyužívá plně jejich schopností a kvalifikaci. Neúplná zaměstnanost se mimo jiné rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí dvě osoby. Neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa kromě více umístěných osob znamená pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů (vyřazení ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu (větší volnost

---

<sup>23</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>24</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

při propouštění a najímání pracovníků) pracovní síly při organizačních a technických změnách.<sup>25</sup>

#### ❖ *Nepravá nezaměstnanost*

Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci nehledají, eventuálně přijmout práci i odmítají, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Do této skupiny patří i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň nelegálně pracují v tzv. šedé ekonomice. Je nutné se zmínit také o jevu, který s nezaměstnaností souvisí, a to tzv. „job stagnation“, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém frustrujícím zaměstnání.<sup>26</sup>

### 1.3.3 Nezaměstnanost a hospodářská politika

Pro posouzení role vlády a sledovaných záměrů v oblasti zaměstnanosti je nutno doplnit pojmový aparát o dva základní pojmy, kterými jsou *plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti*. Oba pojmy spolu úzce souvisejí a odrážejí shodný stav v ekonomice.<sup>27</sup> *Plná zaměstnanost* vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost. Proto se ve formulaci cílů hospodářské politiky prosadila orientace na dosažení plné zaměstnanosti. Stav plné zaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti při rovnováze na trhu práce, tedy ekonomika rozděluje to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce práce a poptávce po práci optimální. Politika plné zaměstnanosti odpovídala koncepci stabilizační hospodářské politiky, která usilovala o stabilizaci výkonu ekonomiky, oslabení cyklických oscilací výkonu a s tím spojených problémů v oblasti sociální a politické.<sup>28</sup>

V posledních desetiletích je v moderní ekonomii preferován termín **přirozená míra nezaměstnanosti**, neboť přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce.<sup>29</sup> Můžeme ji tedy chápat jako míru

---

<sup>25</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>26</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>27</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>28</sup> Tamtéž, str. 71.

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

nezaměstnanosti, která by vznikla působením tržních sil, a kterou tedy není možno dlouhodobě ovlivňovat nástroji peněžní a měnové politiky. Dnešní ekonomická teorie i hospodářská politika preferují při interpretaci nezaměstnanosti v makroekonomickém kontextu její vztah k inflaci.<sup>30</sup>

Nezaměstnanost je všeobecně považována za negativní jev. Je však každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem?

Z hlediska **sociálního** lze předpokládat, že ano, neboť sociální zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs negativní.

**Z ekonomického pohledu** není odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování či naopak podpory některých výrob a činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky, a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti. Proto nepřekročí-li nezaměstnanost „určitou mez“ jde ve vyspělých tržních ekonomikách o přirozený jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný politikou zaměstnanosti.<sup>31</sup>

#### 1.3.4 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná např. podle profesí i z hlediska regionu. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější i nákladnější její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Inflaci se rozumí všeobecný vzestup cenové hladiny. K inflaci dochází, pokud tempo růstu peněz v ekonomice (peněžní zásoby) je vyšší než tempo růstu reálného produktu ekonomiky. Inflace znamená, že za daný soubor zboží (reprezentativní koš) musíme zaplatit více peněz než v předchozím období. Klesá kupní síla peněžní jednotky-BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>31</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

<sup>32</sup> Tamtéž, str. 291.

### 1.3.5 Míry nezaměstnanosti

Existuje snaha nezaměstnanost měřit.<sup>33</sup> Používá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat.<sup>34</sup> Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací.<sup>35</sup> Definuje se např. **míra dlouhodobé nezaměstnanosti**, tj. nezaměstnanost delší než šest měsíců, uvažující jen s dlouhodobě nezaměstnanými, míry nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesí, podle odvětví, regionů, míry propuštěných z práce apod. Míra nezaměstnanosti může být tedy *obecná*, ale i *specifická*, jen pro jisté kategorie osob.<sup>36</sup>

*Obecná míra nezaměstnanosti* – závisí na faktorech, které ovlivňují celou ekonomiku, např. ceny ropy, ekonomický cyklus či příliv nových pracovních sil na trh práce.<sup>37</sup>

*Specifická míra nezaměstnanosti* – závisí vždy na faktorech, které ovlivňují především tyto kategorie osob, muže, ženy, mládež, manuální dělníky, příslušníky etnických minorit, určité profese.<sup>38</sup>

Znát trh práce předpokládá identifikovat jak výši nezaměstnanosti, tak i její strukturu regionální i strukturu odvětvovou, kvalifikační, demografickou.<sup>39</sup> Teprve porovnávání nezaměstnanosti uvnitř populace, ale i mezi jednotlivými populacemi dává hrubou představu o jejích specifických rysech.<sup>40</sup>

*Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost* – cenná je informace o délce trvání nezaměstnanosti, tj. průměrná délka jednoho případu nezaměstnanosti s důrazem na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost, která může být různě definována, např. nezaměstnanost trvající déle jak 13 týdnů apod.<sup>41</sup> Informace o délce nezaměstnanosti je významná pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. I nízká míra nezaměstnanosti může být

<sup>33</sup> Viz příloha č. 1- Ukazatel míry nezaměstnanosti

<sup>34</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>35</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

<sup>36</sup> Viz příloha č. 2 – Postupy při zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti

<sup>37</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>38</sup> Tamtéž, str. 67.

<sup>39</sup> Viz příloha č. 3 – Míry nezaměstnanosti

<sup>40</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>41</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

nepríznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Je to dáno jednak nižšími požadavky na podpory, jednak faktem, že znovu-zařazení dlouhodobě nezaměstnaných si vyžaduje nesrovnatelně vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou.<sup>42</sup>

Nepříznivým jevem je, že přirozená míra nezaměstnanosti má vzestupný trend. Příčiny jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním jistění nezaměstnaných, které může způsobovat, že nezaměstnaní liknavěji vyhledávají práci a ne každou také přijímají, dále ve skutečnosti rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a konečně i v demografických změnách, které souvisejí zejména s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry ekonomické aktivity (včetně vstupu silných populačních ročníků na trh práce v 80. letech) a také se snahou o větší participaci na trhu práce. Růst nezaměstnanosti i růst její přirozené míry ještě více aktualizuje závažnost důsledků nezaměstnanosti.<sup>43</sup>

#### 1.3.6 Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na věk 50+<sup>44</sup>

- a) *Podpora a finanční spoluúčast* úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí – jde o společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.
- b) *Podpora a finanční příspěvky* těm uchazečům, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání.
- c) *Organizování a finanční spoluúčast* na zabezpečování rekvalifikačních digramů a rekvalifikací.
- d) *Některé příspěvky* zaměstnavatelům na uchazeče, např. na dopravu a zapracování.

Značný podíl sociální práce je upraven legislativně. Vlastní sociální práce představuje pomoc potřebným a sestává z mnoha rozdílných přístupů, dosti specializovaných podle sociálních kategorií nebo podle typů sociálních problémů. Může být například zaměřena na staré či

---

<sup>42</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>43</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

<sup>44</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

mladé osoby, na osoby fyzicky či duševně handicapované, ale také na řešení delikvence, problému společenské adaptace či na řešení rodinných krizí apod.<sup>45</sup>

**Sociální terapie** skrze sociálního pracovníka může v těchto případech pomoci zejména prověřením toho, zda nezaměstnané osoby čerpají skutečně všechny dávky a podpory, jež jsou oprávněny čerpat.<sup>46</sup> Informace představují moc a bohatství paradoxně i tam, kde je bída a nedostatek.

Možnosti **sociálních služeb**<sup>47</sup> jsou ovšem ve vztahu k nezaměstnanosti omezené a nemohou být soustředěny na hlavní problém, totiž na nabídku zaměstnání pro nezaměstnané osoby. Řada sociálních pracovníků má určité pochybnosti o tom, zda poradenství, které nezaměstnaným osobám poskytují, je reálným řešením jejich problémů. Ekonomické a politické dimenze nezaměstnanosti jsou důležité a sociální pracovník se z tohoto hlediska pohybuje ve striktně vymezeném prostoru a hraje jen omezenou roli. Přesto je jeho práce smysluplná. Pro řadu jednotlivců i rodin je nezaměstnanost traumatizující zkušeností a sociální pracovník může přispět k zmírnění tohoto traumatu. Stejně tak je mnoho krizových situací, kdy jejich řešení či intervence do nich jsou běžnou náplní jeho sociální práce a které jsou nezaměstnaností vyvolávány, katalyzovány nebo s ní spojovány.

Ať již jde o manželské krize, chudobu, zneužívání dětí, výchovné problémy a záškoláctví, delikvence mladistvých či další.

Z tohoto hlediska není nezaměstnanost výlučně ekonomický a politický problém, ale i integrální objekt sociální práce a je důležité rozvíjet ji s důrazem na odstraňování stigmatizujícího charakteru nezaměstnanosti.<sup>48</sup>

*Cílem sociální práce s nezaměstnanými* je snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické. Pomoc musí vždy přihlížet ke specifické situaci nezaměstnaného. Nezbytná je spolupráce s dalšími odborníky a znalost využitelných zdrojů podpory, které jsou pro klienta vhodné a dostupné.<sup>49</sup> Jsou to zdroje nabízené státními organizacemi v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti – úřady práce, job kluby, poradenská střediska. Jiné zdroje nabízí neziskový sektor, kde lze najít možnosti pro

---

<sup>45</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.1.Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>46</sup> <http://sspcr.unas.cz> – ze dne 25.9.2008.

<sup>47</sup> Sociální služby, tj. všechny služby, krátkodobé i dlouhodobé, poskytované oprávněným uživatelům, jejichž cílem je zvýšení kvality klientova života, případně i ochrana zájmů společnosti, srov. <http://encyklopedie.seznam.cz> ze dne 15.2.2009.

<sup>48</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd.1.Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>49</sup> Tamtéž, str. 129.



využití volného času nezaměstnaných apod. Důležité je kromě toho využití zdrojů přímo v rodině a v sousedské komunitě klienta.

*Služby sociální práce*<sup>50</sup> plní u této cílové skupiny dvě základní funkce:<sup>51</sup>

1. *zvládání bezprostředních důsledků nezaměstnanosti* – materiální, psychické a sociální deprivace dlouhodobě nezaměstnaných a jejich rodin.
2. *pomoc při návratu nezaměstnaných na pracovní trh* – dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho příčin objektivních i subjektivních. Jde často o nízkou kvalifikaci i malou kompetenci nezaměstnaných, někdy o malou sebedůvěru, jindy o malou motivovanost, mnohdy o postupnou ztrátu zájmu o práci a preferenci dávek apod.. K tomu přistupuje řada „objektivních“ handicapů, např. diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

Problém vyloučení na pracovním trhu se prolíná s vyloučením sociálním a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby se řešení problému opíralo o individuální, skupinovou i komunitní práci s nezaměstnanými: z jedné strany v rámci pracovních a profesních poradenských a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté sociální práci zaměřené k zvládání životních situací nezaměstnaných. Oba přístupy by se měly prolínat a doplňovat.

Bohužel v současné době nejsou v ČR vytvořeny k takovému komplexnímu přístupu dostatečné předpoklady. Ačkoliv existují záměry týkající se zkvalitnění základního i navazujícího poradenství na úradech práce, tyto úřady nemají k dispozici dostatečné počty poradenských specialistů, neboť veškeré kapacity musely být při růstu nezaměstnanosti v posledních letech využity na zprostředkování nabídek práce. Na druhé straně je evidentní přetížení pracovníků v oblasti sociální péče, i tam je prostor pro jiné formy práce, než je finanční pomoc, velmi omezený.

Všechny služby poskytované nezaměstnaným musí být provázané. Mezi těmito službami mají služby sociální práce své nezastupitelné místo. Komplex služeb by měl mít minimálně následující prvky:<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Poskytuje informace o postupech vyplývajících z předpisů o důchodovém a nemocenském pojištění, státní sociální podpoře, sociální pomoci, zaměstnanosti a sociálně-právní ochraně. Zprostředkovává osobám v obtížné sociální situaci informace o formách sociální pomoci dostupných v určité lokalitě. Součástí základního sociálního poradenství je i tzv. občanské poradenství, které pomáhá k řešení všech životních situací občanů. MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. I. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>51</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2005. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

- ❖ *Sociální práce v lokalitách* – vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu a jejich orientace a motivace, vtažení (intake) do projektů a aktivit. využití strategie „zplnomocnění“, komunitní práce, spolupráce při definici potřeb a vhodných opatření.
- ❖ *Poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti* – základní i navazující. Jednak skupinové (kluby práce), jednak individuální. Vysunutí informačních center z úřadů práce např. do koutních center v postižených oblastech.
- ❖ *Příprava pro zaměstnání* – tedy orientace na pracovním trhu, výcvik v sociálních dovednostech, komunikačních schopnostech, pracovní výcvik, zprostředkovaná pracovní zkušenost.

Pod jednotlivými úřady práce jsou v ČR zřizována informační a poradenská střediska pro volbu či změnu povolání, která mají klubový charakter. Jejich posláním je pomoci těm, kdo delší dobu hledají zaměstnání, hůře se orientují na trhu práce nebo potřebují oporu a pomoc v tíživé životní situaci způsobené ztrátou zaměstnání. Společným znakem těchto osob je nezaměstnanost a snaha a chuť tento problém aktivně řešit. Programy těchto *job klubů* jsou zaměřeny na získání či udržení následujících dovedností:<sup>53</sup>

- ❖ Znalost technik hledání zaměstnání, vyhledávání a využívání dalších zdrojů informací o volných místech;
- ❖ Schopnost sestavit nabídkový životopis či motivační dopis, naučit se přesvědčivě vystupovat při přijímacích pohovorech a srozumitelně formulovat, co mohou zaměstnavateli nabídnout;
- ❖ Reálný pohled na vlastní postavení na trhu práce, včetně motivace k případné rekvalifikaci;
- ❖ Udržování sociálních vazeb.

#### Systémy pomoci nezaměstnaným

Cílem **psychologického** intervenčního programu pro nezaměstnané je redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k větší flexibilitě, k získání sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost hledat novu práci, o schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce. Jde také o problém, co dělat, je-li žádost o

---

<sup>52</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2005. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

<sup>53</sup> Tamtéž, str. 119.

zaměstnání odmítnuta, o problém, jak a jakým konkrétním způsobem řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu práce.<sup>54</sup>

### Sociální práce

Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejichž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů jako je např. i nezaměstnanost.<sup>55</sup> Sociální práce, jako komplex formálních a neformálních postupů zaměřených na řešení a zmírňování sociálních problémů, je součástí sociální politiky.

### Politika zaměstnanosti

Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými a plní v podstatě tyto základní funkce:<sup>56</sup>

- a) *Informační* – poskytují aktualizované přehledy o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, příčinách nerovnováhy, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.
- b) *Poradenskou* – poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod., pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace.
- c) *Zprostředkovatelskou* - zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, dále rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace.
- d) *Podnikatelskou* – podílejí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání, např. podporou drobného podnikání, zaměstnáváním absolventů škol a na rekvalifikace.

V předchozí kapitole jsme se věnovali službám sociální práce a co je cílem sociální práce s nezaměstnanými. V následující kapitole se budeme věnovat období starší dospělosti.

---

<sup>54</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2005. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

<sup>55</sup> MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.

<sup>56</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

#### 1.4 Uchazeči o zaměstnání - rizikové skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a zvyšují riziko pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce<sup>57</sup> a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé do 25 let, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.<sup>58</sup>

Některé z těchto rizikových skupin potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením.

*Mladší věkové skupiny do 30 let* – jde o absolventy středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. V konkurenci s ostatními uchazeči jsou znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.

*Starší lidé* – nejtěživěji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku od 41 – 60 roků. Tyto skupiny pracovníků provázejí pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebevědomí. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot.

Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými.

***„Mladí samo o sobě není hodnota, ale jen příslib hodnoty, a stejně ani stárání není zápor.“<sup>59</sup>***

To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají

<sup>57</sup> <http://www.ksa.zcu.cz> ze dne 14.2.2009-méně stabilní, lidé zaměstnaní v domácích službách, restauracích s rychlým oběstvením, květinářství atd., často práce sezónní nebo dočasné, malé platy, často propouštění z práce, problémy se zdravotním pojištěním a dalšími výhodami

<sup>58</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>59</sup> ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, str. 112.

úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, snaží se, pokud je to možné, nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že se minimalizuje riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Pro každého člověka znamená náhlá ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientaci. Ta bývá provázena poklesem příjmu a životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu vystupují do popředí různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. Mnohé zkušenosti z oblasti gerontologie ukázaly, že přestavění života vypracování nových životních stylů by vyžadovalo takové úsilí, které by přesáhlo možnosti lidí. Důležitou roli zde totiž sehrává orientace na budoucnost, která, pokud chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání s náročnou stresovou situací (jíž je ztráta zaměstnání) stalo příčinou celkové životní rezignace.

***„Setkávání s moudrým starým člověkem je obohacující. Ale musí být moudrý a nesmí to být tlachal“.***<sup>60</sup>

*Ženy* – nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen.<sup>61</sup>

*Zdravotně postižení lidé* – u lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se

---

<sup>60</sup> ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, str. 113.

<sup>61</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

uplatnit na trhu práce. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.<sup>62</sup>

*Lidé bez kvalifikace* – ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejich část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování, alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu.<sup>63</sup>

*Romské etnikum* – romské etnikum bude stále obtížněji získávat zaměstnání vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.<sup>64</sup>

## 1.5 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Hodnocení nezaměstnanosti může být ambivalentní, tj. může mít kromě negativních aspektů i jisté pozitivní vlivy zejména na realizaci změn ve struktuře ekonomiky a na podporu flexibility a motivace pracovní síly. Je však třeba říci, že v hodnocení jejích aspektů převažují aspekty negativní.

Důsledky nezaměstnanosti jsou dvojího charakteru:<sup>65</sup>

A. *Ekonomické důsledky* jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. Hrubý domácí produkt (dále HDP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních převodů.

---

<sup>62</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>63</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>64</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>65</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

B. *Sociální důsledky* jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (resp. jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto aspekty jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pocíťována a prožívána. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální aspekty jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější sociální aspekty patří.<sup>66</sup>

- ❖ *Vliv na životní úroveň* – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory či sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.
- ❖ *Vliv na rodinu* – rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost i porodnost (odkládání sňatků i porodů), omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci atd.
- ❖ *Vliv na strukturaci a vnímání času* – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, neúčelným sledováním televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.
- ❖ *Vliv na fyzické a psychické zdraví* – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i

---

<sup>66</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

míra onemocnění imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží.

Uvedené skutečnosti nelze absolutizovat. Nezaměstnanost nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné struktury času atd. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli nespokojeni, ti co mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. Průzkumy však také naznačují, že z těch, co jsou dlouhodobě zaměstnaní, je jen menší část schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat.<sup>67</sup>

#### 1.5.1 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Dlouhodobá nezaměstnanost má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. Zákeřnost této věci spočívá v tom, že zpočátku může být i nezaměstnanost prožívaná jako určitá forma „dovolené“, jako období, v němž má člověk příležitost zamyslet se nad svým dosavadním životem. Později, při opakovaném neúspěchu najít si práci, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i mezi skupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovní dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.<sup>68</sup>

***„Člověk je sice určen podmínkami, v nichž žije, duševním vývojem, stavem svého těla, ale skoro vždycky může volit z více variant a možností svého života. Rozum a tělo, životní podmínky jsou tedy dané, ale já určuji, jak dalece se poddám těžkostem a zda obtíže přijmu***

<sup>67</sup> KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

<sup>68</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.



*jako výzvu k zápasu, výzvu k vyzkoušení sebe sama, nebo jako definitivní hranici svých možností“.*<sup>69</sup>

## 1.6 Psychologie nezaměstnanosti

### 1.6.1 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Od počátků lidské existence se chování člověka vztahuje k jiným lidem či prvkům sociálního prostředí. Lidské chování je dotvářeno ve společenském kontextu a zvláště pak jednání je vlastně socializovanou formou lidského sebeprojevu.<sup>70</sup> Dle Abrahama Maslowa<sup>71</sup> teprve pokud máme uspokojeny základní (fyziologické) potřeby, obracíme se k uspokojení potřeb vyšších. Pocitovaný nedostatek nebo frustrace na nižší úrovni nám tedy zabrání postupovat výš. Jsou-li naopak všechny naše základní potřeby satureovány, přecházíme automaticky na vyšší úroveň a předchozí stupně už nevnímáme jako svou prioritu.<sup>72</sup>

Práce neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.<sup>73</sup>

Náhlá, neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že žijeme v sociálním státě,

<sup>69</sup> ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, 178.

<sup>70</sup> ŘEZÁČ, Jaroslav. 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.

<sup>71</sup> Viz příloha č.4 Maslowova Pyramida potřeb, dostupné z <http://ogenfologie.blogspot.com/2008/04/abraham-maslow-pyramida-potreb.html> ze dne 7.10.2008

<sup>72</sup> <http://ogenfologie.blogspot.com/2008/04/abraham-maslow-pyramida-potreb.html> ze dne 7.10.2008

<sup>73</sup> V české kultuře je téma práce zastoupeno i v řadě lidových přísloví, která prozrazují hlubokou moudrost našich předků. Například: „Bez práce nejsou koláče“, „Komu se nelení, tomu se zelení“.

demokratického typu<sup>74</sup>, který umožňuje i relativně vysokou životní úroveň bez dočasné odměny (mzdy) za práci. Je tomu i tak přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry.

Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.<sup>75</sup> Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.<sup>76</sup>

Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince.<sup>77</sup>

Dále v textu uvádím dílčí shrnutí předchozí argumentace v podobě šesti charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:<sup>78</sup>

1. *Peníze* – mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. *Úroveň činnosti* – zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.

---

<sup>74</sup> VEČEŘA, Miloš. 1993. *Sociální stát: Východiska a přístupy*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-101424-6-X.

<sup>75</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>76</sup> Tamtéž, str. 76

<sup>77</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>78</sup> GIDDENS, Antony. 1999. *Sociologie*. Vyd. 1. Příbram: Argo. ISBN 80-7203-124-4.

3. *Rozmanitost žití* – zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

4. *Struktura času* – pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).

5. *Sociální kontakt* – pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.

6. *Osobní identita* – zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.

Pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním:<sup>79</sup>

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Nejde ovšem jen o práci. V roce 1910 Beveridge prohlásil, že lidé někdy říkají, že vše, co člověk potřebuje, je regulérní zaměstnání. Ve skutečnosti to, co vyžadují, je řádný příjem.<sup>80</sup>

Zatímco sociálněpsychologické studie nezaměstnanosti se v minulosti zabývaly především následky finančního strádání a zaměřovaly se na sociálně-ekologické popisy prostředí, dochází v 70. a 80. letech k intenzivnímu využívání nových poznatků obecné psychologie (zejména z oblasti motivace lidského chování), vývojové psychologie a sociální psychologie. Současně s „psychologizací“ problému dochází i ke změnám v organizaci výzkumu nezaměstnanosti směrem k interdisciplinarnímu zkoumání. Z metod jsou nejčastěji využívány ankety, dotazníky, rozhovory, různé druhy stupnic k měření psychické pohody, životního uspokojení, sebedůvěry, úzkosti, deprese, kvality života, pracovních hodnot apod.

I když není možné srovnávat situaci nezaměstnaných v době hospodářské krize ve 30. letech s dnešními nezaměstnanými, finanční těžkosti provázejí jedince se ztrátou zaměstnání i dnes. Ovšem i přes relativně lepší současnou materiální situaci je dnes psychická zátěž

---

<sup>79</sup>JAHODOVÁ, Marie. 1994. Pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním. In MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4. s. 59.

<sup>80</sup>MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

nezaměstnaných srovnatelná s dobou před více než šesti desetiletími. Tehdy i dnes ztráta zaměstnání a vykolejení ze zažitého životního rytmu střídání práce a odpočinku způsobovalo problémy v organizaci denního života. I dnes je vyřazení ze společenského pracovního procesu spojeno s hlubokým znejistěním životní perspektivy jednotlivce a se zkušeností sociální izolace, individuální závislosti a bezmoci v jednání.

### 1.6.2 Zaměstnání

Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Jen se zaměstnáním existuje budoucnost. Bez zaměstnání je jen pomalá smrt všeho, co tvoří člověka ambiciózním, pracovitým.<sup>81</sup>

Vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a volný čas jako regenerace pro další práci v zaměstnání. Ostatně ani nezaměstnanost není vymezena pozitivními atributy, ale negativně jako ztráta zaměstnání. Bez zaměstnání jsou lidé sráženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty.<sup>82</sup>

### 1.6.3 Důsledky ztráty zaměstnání

Ztráta zaměstnání má nepříznivý vliv na osobnost, a týká se mnoha nezaměstnaných. V závislosti na ztrátě zaměstnání byly zjištěny tyto důsledky:<sup>83</sup>

- zvýšení kriminality, zvláště mladistvých,
- nárůst drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů,
- zvýšení počtu pacientů přijatých do psychiatrických klinik,
- nárůst psychosomatických onemocnění (srdeční choroby, žaludeční vředy),
- zhoršení psychických poruch.

U jedince vede současná ztráta práce k:<sup>84</sup>

- poklesu sebedůvěry, ke snížení pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry vůči ostatním lidem;
- depresi, fatalismu a k apatii jako poslednímu stupni psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných, který je spojen s pocitem ztráty vlastní hodnoty a s beznadějí;

---

<sup>81</sup> MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

<sup>82</sup> Tamtéž, str. 59.

<sup>83</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>84</sup> Tamtéž, str. 60.

- nárůstu sociální izolace;
- obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce.

U rodinných příslušníků nezaměstnaných byly pozorovány tyto důsledky:<sup>85</sup>

- nárůst konfliktů v rodině v důsledku odchodu člena rodiny z pracovního a společenského života,
- u dětí nezaměstnaných rodičů nárůst vývojových poruch (např. emoční labilita, antisociální chování), slabé výkony ve škole a zhoršení prospěchu, problémy ve vztazích v rodině (např. ztráta autority nezaměstnaného otce).

U zaměstnaných vede zkušenost s masovou nezaměstnaností a s tím spojený strach z hrozícího propuštění k:<sup>86</sup>

- zesílení tlaku na výkon,
- zvýšení konkurenčního tlaku, což způsobuje ztrátu solidarity zaměstnanců podniku,
- omezení oprávněných odchodů na nemocenskou a k omezení žádostí o lázeňské pobyty.

#### 1.6.4 Subjektivní vnímání faktorů situace při ztrátě zaměstnání

Každý člověk vnímá ztrátu zaměstnání jinak.

*Individuální prožívání ztráty zaměstnání* to jsou stavy bezmocnosti, pocity strachu, tísně, nejistoty, často dochází ke ztrátě zájmu o práci. Mezi muži a ženami nejsou žádné velké rozdíly v prožívání ztráty zaměstnání.

Z hlediska věku je ztráta zaměstnání nejzávažnější pro věkovou skupinu mezi 41 – 50 roky a dále pro pracovníky předdůchodového věku, tj. 5let před odchodem do důchodu. Tyto skupiny prožívají pocity bezradnosti spojené se strachem, tísní a nejistotou, s postupnou ztrátou sebedůvěry. Častěji než pracovníci v jiných věkových skupinách reagují tyto lidé ztrátou motivace k práci. Spolu s pracovní rezignací se projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. U některých jedinců může také docházet k subjektivnímu nadhodnocení vnějších faktorů jako je snížení životní úrovně, dočasná závislost na společnosti a vyvolat u nezaměstnaných, a to jak mužů, tak žen silné narušení vazby ke společnosti.

<sup>85</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>86</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

U těchto nezaměstnaných může také dojít k neschopnosti reagovat na nové podmínky trhu práce, která je způsobena dlouhodobým kolektivním soužitím. Obecný vzorec chování představuje uzavírání se do sebe, redukuje aktivity a sociální kontakty.<sup>87</sup>

Faktory, které podmiňují vnímání a prožívání situace ztráty zaměstnání, rozumíme:<sup>88</sup>

- osobní dispozice,
- věk,
- pohlaví,
- výše dosaženého vzdělání,
- typ kvalifikace,
- rodinné zázemí.

Tyto faktory ovlivňují další přístup, ale i pomoc psychologického rázu, kterými se budeme zabývat v dalších částech textu.

#### 1.6.5 Typy reakcí na zprávu o výpovědi ze zaměstnání

Zprávu o výpovědi prožívá každý jinak, a to buď:

- ❖ *Psychickým šokem* – psychická náročnost situace ztráty zaměstnání, která přechází až do psychického šoku. Tato reakce převažuje u žen.
- ❖ *Pasivitou a rezignací* – nechuť až apatie k práci, provázená ztrátou motivace ke společenské aktivitě. Neochota podílet se na dalším plnění jakýchkoli úkolů organizace. Tato reakce je důsledkem neinformovanosti pracovníků o situaci v organizaci i důsledkem špatných mezilidských vztahů.
- ❖ *Obranným postojem* – zaujímání obranného postoje je výrazněji zastoupeno u mužů než u žen a je spojeno s dlouholetou praxí v organizaci. Aktivita pracovníků se projevuje snahou diskutovat o problému, nalézat vysvětlení své výpovědi, nesmiřovat se s direktivním rozhodnutím organizace, která podle jejich mínění nezvážíla jejich schopnosti a mnohaleté zkušenosti spolu s bohatým „know-how“. Nedocenění schopností těchto pracovníků i omezená možnost projevit a obhájit vlastní názor vedou ke ztrátě sebedůvěry, a někdy dokonce až k pocitům studu a zbytečnosti.

---

<sup>87</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>88</sup> Tamtéž, str. 82.

- ❖ *Výzvou k hledání nové práce* – aktivní reakce na ztrátu zaměstnání. Výzva k hledání nového zaměstnání. U mužů je častější než u žen. Aktivní přístup je charakteristický pro mladší věkové kategorie pracovníků do 30 roků a mezi 31 – 40 roky. Objevuje se však často snaha využít co nejvíce dosavadní podmínky zaměstnání a na úkor organizace řešit nové pracovní uplatnění.

## 1.7 Obavy nezaměstnaných

Nezaměstnaní mají ze své budoucnosti obavy.<sup>89</sup>

*Prohloubení ekonomické nejistoty* – ekonomická deprivace nezaměstnaných navazuje na hlubší kvalitativní proměny pracovníků, jejich jednání a chování a zasahuje do rodinného života.

*Ztráty pracovní aktivity* – ztráta pracovní funkce je závažnější pro muže než pro ženy. Ztráta práce je spojována nejen s uvědoměním si definitivního konce mnohaleté pracovní činnosti v dosavadním profesním okruhu, ale i se ztrátou funkce sociálně kooperační, s obavou před sociální izolací.

*Problémy v rodinném soužití* – vzrůst rodinného napětí vyvolaného ztrátou práce pociťují daleko častěji muži než ženy. Zvýšené rodinné napětí se projevuje hlavně u mladších věkových kategorií. Je vnímáno především ve spojitosti s ekonomickou zátěží. Zejména u mužů vznikají obavy z toho, jak jejich okolí přijme fakt, že ztratili roli živitele rodiny. Muži se obávají zvláště ztráty autority u svých dospívajících dětí. Ženy (zejména starší věkové kategorie 51 a více roků) uvádějí v souvislosti se ztrátou práce i dočasnou výhodu, že mohou více pečovat o domácnost a rodinu.

*Zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných* – jak u mužů, tak i u žen se objevují subjektivní příznaky neurotických potíží, spojených se zvýšenou únavou, nespavostí, stavy úzkosti, celkovým napětím a vnitřním neklidem. Neurotické příznaky se projevují nejvíce u věkové kategorie pracovníků 41 – 50 roků a u pracovníků předdůchodového věku.

Obavy nezaměstnaných z budoucího zvládání životních situací jsou často opodstatněné. Ztráta zaměstnání s sebou přináší nejen prohloubení ekonomické nejistoty, ale i problémy v rodinném soužití, ztrátu pracovní aktivity a někdy i zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných. Někdo zvládá tuto životní situaci lépe, někdo hůře, záleží, jak silnou

---

<sup>89</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

osobností nezaměstnaný je, jaké má vytvořené rodinné zázemí, jaké jsou jeho dispozice zvládat zátěžové situace, jakou bezesporu nezaměstnanost je.

*„Prostředí, ve kterém žijeme se mění tak rychle, že to dělá potíže i těm mladším, přizpůsobivějším“.<sup>90</sup>*

#### 1.7.1 Dopady nezaměstnanosti pro muže a pro ženy

Ženy trpí následky nezaměstnanosti méně než muži, jimž podle tradičního rozdělení společenských rolí, s ohledem na pohlaví, stále přísluší funkce hlavního živitele rodiny. Jako argument se uvádí to, že přerušování výdělečné činnosti na přechodnou dobu z důvodu mateřské dovolené, nebo péče o nemohoucí členy rodiny je pro ženy čímsi samozřejmým, a tudíž se s touto skutečností také snáze vyrovnávají. K 31.12.2008 registrovaly úřady práce 183 639 žen, což tvoří 52,1 % z celkového počtu nezaměstnaných.<sup>91</sup>

Nezaměstnanost jako nedobrovolné narušení pracovní kariéry, jíž jsou ženy postiženy častěji než muži, může být stejně tíživá pro ženy jako pro muže. Rozhodující je, v jaké situaci se člověk ocitá: Jak vyjde s penězi? Jak se k němu chovají rodinní příslušníci, přátelé a známí? Jak si smysluplně uspořádá běžný den?

Lze také doložit, že ženy, které na dlouhá léta z důvodu výchovy dětí (více či méně nedobrovolně) přerušily výdělečnou činnost, jsou ve stáří hůře finančně zajištěné a navíc mají jen omezené kompetence osobnostní a sociální.<sup>92</sup> Dále v textu budeme analyzovat ženskou roli.

Ženská role je tradičně naplněna rolí matky, která pečuje o děti a domácnost, v současné době je naplněna i rolí profesní. Profesní role funguje jako další sociální zhodnocení, potvrzení jejích kompetencí. Zvyšuje sociální status ženy. Žena není ekonomicky ani sociálně závislá a pokud to situace vyžaduje, dokáže zabezpečit i svoje děti. Profesní pozice podporuje její sebevědomí a také potvrzuje její rovnoprávnost. Je zodpovědná, pečlivá, a to jak k vlastní profesi, tak i za fungování vlastní rodiny. Žena ve své profesi, ale i v osobním životě, na rozdíl od muže, dokáže být empatická, tolerantní, trpělivá a komunikativní. Dokáže řešit věci s nadhledem a s úsměvem.

---

<sup>90</sup> ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, 119.

<sup>91</sup> <http://portál.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> ze dne 20.3.2009

<sup>92</sup> KARSTEN, Hartmut. 2006. *Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.



### 1.7.2 Postoje nezaměstnaných k hledání nového zaměstnání

Osobnost člověka je dána individuální specifíčností. Každý člověk je součástí určitého prostředí, které ho více či méně ovlivňuje a na něj on sám reaguje nějakým, individuálním, specifickým způsobem.

*Aktivní postoj* – spočívá v rozhodnutí pro soukromé podnikání, spojené např. se zahraniční spoluprací a občasným odloučením od rodiny. Tento postoj převažuje více u mužů než u žen.

*Postoj „přizpůsobení se“* – přijetí podmínek nového zaměstnání, ochota změnit svoji původní profesi (jak muži, tak i ženy), v ojedinělých případech změnit i své bydliště.

*Pasivní postoj* – hlavně u žen, bezradnost při rozhodování o jiných podmínkách zaměstnání. Naděje, že se jim podaří nalézt zaměstnání i se stávající profesní kvalifikací a při zachování předchozích životních podmínek.<sup>93</sup>

Ztráta zaměstnání je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Nezaměstnanost je pro postiženého bolestná, a dokonce traumatizující událost a zůstávají po ní trvalé psychické rány nebo jizvy.

Nezaměstnanost může mít však také pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu se osvobodit ze stresového nebo svazujícího prostředí svého předcházejícího zaměstnání. Dědictví nezaměstnanosti může být tedy výjimečně i pozitivní.

## 1.8 Období starší dospělosti: 50-60 let

V této kapitole se budeme zabývat charakteristikou období starší dospělosti, psychickými změnami, proměnou emocionality a proměnou profesní role, které jsou pro toto období charakteristické.

### 1.8.1 Charakteristika starší dospělosti

Věk 50 let je považován za mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí. Starší člověk si uvědomuje, že jeho jistoty jsou velmi snadno ohrožitelné a že riziko ztráty možnosti užít si dosažené sociální pozice, získaných prostředků i citového zázemí není zanedbatelné.<sup>94</sup>

Je to období, v němž ubývá tělesných i duševních sil, ale zatímco jedni už klesají pod tíhou svých pracovních úkolů a nedočkavě vyhlíží „den D“ (důchod), druzí si dělají – důchod

<sup>93</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>94</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

nedůchod – odvážné plány v práci i v soukromém životě. Někteří se starostlivě soustředí na vlastní osobu – jiní nacházejí nový smysl pro přírodu, hudbu a výtvarné umění, objevují nové city, například babičkovské nebo dědečkovské. Někdo se snaží dohonit a napravit, co se mu v minulém desetiletí nebo i dříve nepovedlo – jiný klidně pro svou radost a prožitek potomků sází jabloně nebo pěstuje králíky. Jak řekl Jaspers: *stárí je možno utrpět – nebo je vytvořit*.<sup>95</sup>

V tomto období je ohrožena nezávislost a sebeovládání, tím slábne sebeúcta a důvěra. Naděje a důvěra, které kdysi byly účinnou pomocí, již nejsou pevnými oporami dřívějších dnů. Čelit zoufalství vírou a přiměřenou pokorou je možná nejmoudřejší cestou.<sup>96</sup>

Tělo stárne také stresy, které stárí přináší nedostatkem radosti, ponižováním, špatně snášeným zármutkem, lpěním na minulosti.<sup>97</sup> Právě v pozdním dospělém věku je pracovní úspěch často hlavním zdrojem hrdosti a sebeúcty – případná nezaměstnanost tedy neznamená jen ztrátu finančního zabezpečení, ale vážné narušení sebehodnocení člověka.<sup>98</sup>

Z hlediska průměrné délky života je člověk mezi 50 a 60 lety na konci třetí čtvrtiny svého života a zbývá mu jen poslední, která je navíc anticipovaná jako méně uspokojivá, spojená s úbytkem sil a zvýšenou četností chorobných změn. Tento fakt nutí 50leté lidi změnit názor na život a více si cenit všeho pozitivního, co jim zůstalo zachováno.

Padesátiletý člověk uvažuje o své budoucnosti a zabývá se úvahami o dalším uspořádání vlastního života a řešení problémů, které by mohly být v pozdějším věku již nezvládnutelné (např. výměna bytu). Aktuální stereotyp života už většinou není odmítán, někdy je dokonce považován za uspokojivý, ale vzhledem k očekávaným změnám (např. odchod do důchodu) je racionálně hodnocen jako dočasný a lidé se jej tudíž ani nesnaží změnit. Stárnoucí jedinec se může snadno v rámci obrany popíráním přecenit, a stejně tak může být jeho sebehodnocení mnohem horší, než by odpovídalo skutečnosti. Zvýšená nejistota může navíc sama o sobě zhoršovat aktuální výkon, zejména v těch oblastech, kde emoční napětí působí inhibičně, např. v sexu či v paměti. Naštěstí v této době ještě nejsou biologické či psychické změny dané věkem velké a životní komfort stárnoucího jedince příliš neomezují.

Padesátiletý člověk je sice méně výkonný, pomalejší, hůře přizpůsobivý, ale na druhé straně nemusí být tato životní fáze spojena s většími nároky, a ty obvyklé dokáže snadno plnit rutinním způsobem.

---

<sup>95</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2004. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-829-5

<sup>96</sup> ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.

<sup>97</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2004. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-829-5

<sup>98</sup> Tamtéž, str. 317.

*Hlavním úkolem starší dospělosti je zvládnutí prvních signálů biologického stárnutí<sup>99</sup> a přizpůsobení svého životního tempa aktuálním možnostem či případná redukce některých osobních cílů. Uvědomění snížené výkonnosti a nižší odolnosti ke kumulaci různých nároků či dokonce i k běžným stresům člověku připomíná, že je nutné změnit postoj k vlastnímu životu.*

*Pozitivní stránkou stárnutí je možnost užívat si dosažené pozice a těšit se z toho, co bylo dosaženo. Významnou složkou identity se stává to, co člověk vytvořil, s tím se nyní ztotožňuje. Stárnoucí člověk si uvědomuje pomíjivost úspěchů a většinou mu tolik nezáleží na uspokojení vlastní ješitnosti jako dřív.<sup>100</sup>*

*Tempo stárnutí bývá individuálně různé a neovlivňuje změny funkcí různých orgánových systémů či tělesný vzhled rovnoměrně. Mluví se o tzv. biologickém věku.*

*Biologický věk* - gerontologové se už desítky let snaží vyjádřit nějakým souhrnným ukazatelem celkové biologické stáří (či mládí) organismu. Daří se to špatně, neboť padesátník může mít mozek „pětatřicetiletý“ a ledviny „sedmdesátileté“. Říkává se, že člověk je tak starý jako jeho cévní systém, ale ani to neplatí obecně.

*Funkční věk*, do kterého bychom měli zahrnovat i duševní výkonnost a svěžest, průčeschnost a v pozdějším stáří i schopnost postarat se sám o sebe. Žádný souhrnný ukazatel však nedává dost dobrý smysl. Zřejmě bude třeba stanovit funkční věk *vícedimenzionální*, protože sám proces stárnutí je vícedimenzionální, nestejnoměrný.

V období mezi 50 a 60 lety se mění postoj ke světu i k sobě samému:<sup>101</sup>

- 1. Stárnutí mění postoj ke světu.** Zvědavost a otevřenost k nové zkušenosti postupně klesá. Stárnoucí člověk dává přednost stereotypu, protože je lépe zvládnutelný a v tomto smyslu posiluje jeho pocit jistoty. Stárnutí je spojeno s prohlubováním introverze. Tato změna je pozvolná, tendence k introverzi je zřejmá již v období středního věku. Stárnoucí člověk se více zaměřuje na sebe a na své prožitky.
- 2. Stárnutí mění postoj k jiným lidem.** Projevuje se změnou jejich hodnocení, důrazem a preferencí jiných psychických vlastností. Stárnoucí člověk má jiná kritéria, než mají mladí

---

<sup>99</sup> Biologický věk nemusí odpovídat chronologickému, neboť lidé nestárnou stejně rychle. Je dán na jedné straně genetickým programem, který zahrnuje i pravděpodobnou délku života. VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>100</sup> ŘÍČAN, Pavel. 1989. In VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>101</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

lidé, a jsou pro něj důležitější jiné projevy chování. V důsledku toho se mění i vztahy s lidmi. Otevřenost, schopnost projevovat sympatii a jednat altruisticky se může měnit ve smyslu zvýšení selektivity takového projevu. Může dojít k poklesu tendence chovat se tak k cizím lidem. Stárnoucí člověk šetří síly a užívá je jen ve prospěch svých blízkých. Dává přednost jistým a stabilním vztahům.

- 3. Stárnutí mění postoj k sobě samému i k vlastnímu jednání.** Identitu stárnoucího člověka naplňují jiné složky nebo se mění jejich význam. Fyzická atraktivita, výkonnost a dobré zdraví se postupně stávají minulostí. Pojetí vlastní identity ovlivňuje i proměna myšlení, stárnoucí lidé uvažují jiným způsobem a pod vlivem zkušenosti kladou důraz na jiné vlastnosti, role i vztahy než dřív. V pozitivním případě se i ve vztahu k sebepojetí projeví moudrost a nadhled. Stárnoucí člověk často nalézá svou hodnotu v těch kompetencích a zkušenostech, které mohou být užitečné pro jeho potomstvo nebo zcela obecně, pro další generaci. Svědomitost a zásadovost může mít v této době až charakter ulpívavosti, lidé jsou rigidnější, než bývali dřív. Bývají méně flexibilní a nejsou ochotni měnit zafixované způsoby uvažování ani své zásady či hodnoty. Ke zvýšení emoční zátěže přispívá zkušenost s různými ztrátami (úmrtí blízkých lidí), jimž se nelze vyhnout, a lidé se proto mohou cítit bezmocní. Proměna postoje k sobě samému se projeví i změnou sebepojetí. Míra této změny je závislá na mnoha faktorech.

Procesem proměny prochází i genderová složka sebepojetí:<sup>102</sup>

**Stárnoucí muž** – až do odchodu do důchodu neprochází žádným jednoznačným mezníkem který by měnil jeho postavení. Je méně závislý na vnějších, zejména sociálních faktorech. Ty působí převážně jen ve vztahu k profesní kariéře. Proto řeší svou identitu více vnitřně a individuálně specificky. Zde má značnou svobodu volby, ale o to víc se může cítit nejistý a ohrožený. Na druhé straně mohou někteří muži prožívat toto období jako velice šťastné. Pokud jsou zdraví, úspěšní a mají dobré rodinné zázemí, není důvod k negativnímu hodnocení.

Hormonální rozdíly mezi muži a ženami se zmenšují už před padesátkou a toto zmenšování pokračuje i po padesátce. Má to důsledky pro tvar těla i pro rysy obličeje, ale také pro citový život. Muž se stává méně výbojným, bývá mírnější, laskavější. Když je odchováno potomstvo, není už třeba, aby byli muži a ženy tak vyhranění jako dříve. Nyní může muž projevit i své „ženské“ povahové sklony, měkkost, přání podřizovat se vedení, mírnost a

---

<sup>102</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

laskavost, pasivní umělecké zájmy – tedy mnohé z toho, co by mu v mladším věku ubíralo na mužnosti. Užívá si toho, co si v první polovině života vědomě či bezděčně odříkal.<sup>103</sup>

**Stárnoucí žena** – v tomto období uzavírá jednu fázi vývoje své ženské role, její biologické i sociální proměny jsou výraznější. Dostává se do věku, kdy končí období její plodnosti. Svoje děti už vychovala a jejich osamostatnění jí přináší větší svobodu, možnost věnovat se vlastnímu rozvoji. Nároky rodiny jsou v této době jiné a leckdy mohou být menší, než byly dřív. Tyto okolnosti ženu nutí, aby si hledala nový cíl a definovala jinak svou roli. Větší četnost i odlišná kvalita změn ji více tlačí do bilancování než muže, jehož stárnutí je plynulejší. Uvolnění tlaku povinností spojených s rodičovstvím obvykle vede k pozitivní změně. Ženy bývají v tomto období sebevědomější, sebejistější a rozhodnější, roste jejich nezávislost a dominance, která se může projevovat různým způsobem. Většina žen po padesátce si uvědomuje, že stárnou a že jim ubývá sil, ale ještě se nepovažují za staré.<sup>104</sup>

Žena se může naopak tvrdě a naplno rozběhnout v pracovní kariéře, dominantně organizovat život rodiny. Bývá to žena, která je v manželském páru o nějaký ten rok mladší a obvykle zdravější, vitálnější. To znamená plánovat dále dopředu – bez sentimentality, neboť život dovede být dlouhý a tvrdý, osamělost těžká.<sup>105</sup>

Období stárnutí je popisováno jako životní období s určitými specifickými charakteristikami. *Zralý věk* je dobou hledání smyslu a řádu, dobou moudrosti a smíření. Obrazně řečeno, stáří je dobou sázení stromů a identita tohoto věku může být vyjádřena větou: „*Jsem to, co po mně zůstane*“.<sup>106</sup>

Velmi často je období stárnutí označováno jako období nejzákladnějších krizí, jako ta část života, která je obtížnější a problémovější nejen ve srovnání s mladším věkem, ale i s pozdějším - už vyrovnanějším – stářím.

Nejlepší celková charakteristika této životní etapy je *období bilancování*. Podle Bühlerové se přezkušují výsledky dosavadního života, hledá se odpověď na otázku, zda to, čeho člověk dosud dosáhl, odpovídá očekávání či nikoliv a zdali dosavadní výsledky mohou být ještě dobudovány a završeny. Hodnotí se správná řešení i omyly v minulé volbě povolání, ve výběru životního partnera, ve výchově. Pozdní dospělost kriticky zkoumá, zda celý vývoj životních cílů byl správný. Pokusy napravit učiněné omyly a dohonit, co jsme zmeškali, jsou

<sup>103</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2004. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-829-5.

<sup>104</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>105</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2004. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-829-5.

<sup>106</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2007. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1174-4.

časté, ale ne vždy úspěšné, ani realistické – a v tom spočívají zřejmě ony u někoho pozorované krize. Vědomí ubíhajícího času naléhá stále více.<sup>107</sup>

I stáří je vývojová etapa, i ono má své téma, jež má být tvořivě zvládnuto. Odhadnout míru a způsob, jak se to starému člověku podařilo, bývá pro poznání jeho osobnosti tím nejdůležitějším.

### 1.8.2 Stadium integrity

Zdá se, že integrita<sup>108</sup> zprostředkovává určitý nárok – podobně jako specifická ctnost, kterou předpokládáme, že zraje v tomto posledním sporu – totiž *moudrost*.

*Moudrost* – tj. zvláštní způsob *informovaného a nezaujatého zabývání se životem jako takovým, tváří tvář smrti*, tak jak je to vyjádřeno v prastarých rčeních a také potenciálně přítomné v nejjednodušších odkazech na konkrétní, každodenní záležitosti.<sup>109</sup>

Dosažení integrity, celistvosti života - celistvost je archetypální obraz, který intuitivně chápeme, jehož smysl nelze exaktně, beze zbytku vyjádřit slovy, ale jehož působivost lze přiblížit např. takto:<sup>110</sup>

1. Jde o poznání pravdy toho příběhu, kterým byl můj život jako celek.
2. Jde o smíření s tím, co bylo a jak bylo. Uzavřít to, odpustit a přijmout odpuštění, být připraven v míru odejít.
3. Jde o domov. Je čas pochopit, kde má své kořeny, kam patřím čeho jsem částí: kterého kraje, kultury, národa.
4. Jde o moudrost, kterou lze najít ve filosofii a ve víře, ať už si o tom či onom náboženství myslíme cokoli. Včas, dokud rozum nevyhasne, má se starý člověk naplno otevřít tomu nejlepšímu, o čem tuší, že by ho mohlo oslovit.

Nejde jen o změnu očekávání, muži a ženy se skutečně biologicky mění. Rozdíly mezi nimi se zmenšují, především v souvislosti s hormonálními změnami. Mezi 50 a 60. rokem života se začínají osobnostní vlastnosti mužů a žen významně více podobat. Mužská i ženská osobnost ztrácí své rozdílné charakteristiky, které vyplývaly z převážně biologicky podmíněné erotické atraktivity a plodnosti. Podle Junga dochází k vyrovnávání mužského a ženského principu,

<sup>107</sup> LANGMEIER, Josef, KREJČÍŘOVÁ, Dana. 1998. *Vývojová psychologie*. Vyd. 3. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-7169-195-x.

<sup>108</sup> Latinsky integrita = celistvost, neporušenost, <http://encyklopedie.seznam.cz> ze dne 15.2.2009.

<sup>109</sup> ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.

<sup>110</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2007. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1174-4.

anima a animy, tento proces započal již ve střední dospělosti. Na významu nabývá dosud potlačená část osobnosti a z ní vyplývající projevy.<sup>111</sup>

- a) *Muži směřují k ženskému typu prožívání a chování* – stávají se klidnějšími, emfatičtějšími, citově vřelejšími, mají sklon k pečovatelským projevům. Nejsou tak agresivní a soutěživí, protože v tom věku klesá produkce některých mužských hormonů, které takové vlastnosti posilují.
- b) *Ženy jsou nezávislejší a dominantnější* – více se zaměřují na sebeprosazení. Stávají se sebevědomějšími, než byly dřív, a chtějí o svém životě samostatně rozhodovat. Stárnoucí muži zvládají odpoutávání své manželky někdy dost těžce. Nyní to bývají leckdy spíše oni, kdo vyžaduje společné aktivity a proklamativní potvrzování sounáležitosti rodiny či manželského vztahu. Stárnoucí otcové mají větší zájem o rodinný život, než měli dřív. Odchod a osamostatnění dospělých dětí je mnohdy zatěžuje víc než matky. Často mívají pocit, že děti příliš rychle dospěly a oni si je nestačili užít. Jejich potřeba pečovatelsství se může v plné míře projevit až ve vztahu k vnoučatům.

Na rozdíl od řady teorií stárnutí, jejichž východiskem jsou změny organismu, zdůrazňuje německý psycholog H. Thomase sociální determinaci, když říká, že „**stárnutí je především funkcí sociálních podmínek, reakcí člověka na soubor ekonomických, pracovních, sociologických a sociálně-psychologických daností**“.<sup>112</sup>

Zdůraznění vlivu prostředí na osobnost je lapidárně vyjádřeno již v pojetí K. Lewina, autora teorie životního pole; podle něho je vývoj osobnosti v podstatě vývojem způsobu *vnímání prostředí*. Toto vnímání se dalekosáhle mění během nezaměstnanosti.<sup>113</sup>

Obecná sociální pozice stárnoucího člověka je stále ještě dobrá, je příslušníkem generace, která má největší moc, ale také nejvíce zodpovědnosti. Stárnoucí dospělí zaujímají dominantní postavení ve vztahu ke svým starým a dost často nemohoucím rodičům, do určité míry i k mladým rodinám svých dětí, jimž jsou zatím schopni pomáhat, ale zároveň jim chtějí radit či dokonce zasahovat do života. To vše posiluje jejich jistotu pozice člověka nadřazeného zkušenostmi i dosud zachovanými kompetencemi. Avšak uchování

<sup>111</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>112</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>113</sup> Tamtéž, str. 100.

takové pozice do budoucnosti je velmi nepravděpodobné, postupující stárnutí je brzy posune do méně významného postavení. Tento fakt si většina lidí, kteří se blíží šedesátce, uvědomuje, a proto si začínají více všimnout postavení příslušníků starší generace. Ti pro ně představují model jejich vlastní budoucnosti.<sup>114</sup>

Dnešní padesátníci museli zvládnout zásadní společenskou proměnu, která ovlivnila zejména jejich profesní postavení a uplatnění, v době, když jim bylo již kolem čtyřiceti. Míra zvládnutí této zátěže byla u různých lidí rozdílná, mohla pro ně představovat výzvu a nabídku nových možností, ale stejně tak i ohrožení pozice a ztrátu hodnoty jejich profesních kompetencí. Přizpůsobení novým podmínkám pro ně mohlo být dost náročné, neboť šlo o zcela novou situaci, pro niž chyběly vzory chování a oni neměli dost znalostí a zkušeností, a někdy ani možností, aby se s ní vyrovnali. Jejich výhodou bylo, že v této době měli většinou již dospívající či dokonce dospělé děti.<sup>115</sup>

Podle Eriksonovy teorie životních úkolů je třeba nahlížet na specifickou uvažování stárnoucích lidí z hlediska jejich potřeby generativity. Tito lidé mají tendenci uchovat a uplatnit svou zkušenost, kterou chtějí předat další generaci, aby ji tím zhodnotili a zároveň prokázali své kompetence. Nejvýznamněji se tato vývojová změna projevuje ve dvou oblastech:<sup>116</sup>

1. *Praktická inteligence* – mezi 50 a 60 lety se udržuje na dobré úrovni, je ještě na vrcholu. Je potřebná ke zvládnutí všech rolí dospělého, může se rozvíjet i v průběhu stárnutí. Starší člověk je denně nucen zvládat běžné problémy svého života a vzhledem k tomu, že tyto kompetence užívá, tak k jejich úbytku nedochází. Určitým rizikem je ulpívání na zafixovaných stereotypech a neochota či neschopnost akceptovat změnu. Spoléhání na rutinu je typickým projevem stárnoucích lidí a její dopad může být jak pozitivní, tak negativní. Pozitivní je v tom, že na základě zafixovaných postupů lze bez větší námahy řešit většinu běžných situací. Její negativní vliv spočívá v omezenější adaptibilitě a necitlivosti k novým problémům. Praktická inteligence, založená na dlouhodobé zkušenosti, představuje komplex kompetencí, které jsou výhodné i při

---

<sup>114</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>115</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>116</sup> ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.



zvládání nových úkolů, a pokud je jejich řešení nějak zablokováno, bývá příčina většinou emocionální.

2. *Profesní schopnosti* – jsou výsledkem učení. Zafixovaly se v rámci dlouholeté zkušenosti s řešením těchto problémů a určitou pracovní aktivitou. Jejich osvojení vyžadovalo určitou úroveň obecných či specifických schopností, ale jejich uchování už tak náročné není. Zkušenost může pokles některých schopností, který je daný stárnutím, kompenzovat.

Úroveň vzdělání, získané znalosti a zkušenosti představují pozitivní a často kompenzačně významnou složku kognitivních kompetencí stárnoucího člověka. Souhrn těchto kompetencí se může transformovat na kvalitativně vyšší úroveň, označovanou jako *moudrost*.<sup>117</sup>

*Moudrost* – spočívá ve schopnosti vidět, dívat se a rozpomínat se, stejně jako naslouchat, slyšet, a pamatovat si.<sup>118</sup>

*Integrita* – vyžaduje takt, kontakt a dotyk.<sup>119</sup>

*Celý život trvá, než se naučíme být taktní, vyžaduje to jak trpělivost, tak i zručnost.* Dosažení schopnosti moudrého přístupu k životu není standardním vývojovým mezníkem, protože na tuto úroveň se dostávají jen někteří lidé. Děje se tak nejdříve v období pozdní dospělosti, případně později. *Moudrost bere v úvahu veškeré nejistoty, rozmanitost vlastností a názorů různých lidí i relativitu hodnot a životních cílů, a umí s nimi zacházet.* Umožňuje anticipovat dopad různého směřování a rozhodování pomocí kvalifikované interpretace životních událostí. *Moudrost není jen kognitivní funkcí, ale zahrnuje i morální aspekty, emoční postoj a některé osobnostní vlastnosti.* Obvykle je vázaná na sociální kontext a uplatňována při řízení vlastního života i při řešení problémů jiných lidí, např. různých životních dilemat (nevyhovujícího partnerství dětí, závažného onemocnění partnera apod.).

V hodnocení vlastních kompetencí bývají 50letí lidé relativně střízliví. Inteligence dost často představuje významnou součást jejich identity, případné kolísání některých složek může být tudíž prožíváno jako ohrožující. Starší lidé se učí odolávat změnám a hledat způsoby, jak se s nimi vyrovnat, kompenzovat své případné nedostatky. K udržení přijatelné sebeúcty jim slouží i přizpůsobení kritérií sebehodnocení a vlastních cílů aktuálním možnostem. Jejich

---

<sup>117</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>118</sup> ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.

<sup>119</sup> ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.

hlavním cílem je udržení toho, co dosáhli, a uchování klidu a životní pohody. Podle teorie mnohonásobného prahu dochází k uvědomění změn, které souvisejí se stárnutím, postupně. V laické veřejnosti přetrvává přesvědčení, že starší lidé se již nemohou mnoho nového naučit. Tento názor je příliš generalizující, nediferencuje mezi jednotlivci, přestože interindividuální rozdíly mohou být v této oblasti značné. Osvojení nových znalostí a kompetencí je možné i v tomto věku. Kapacita učení však může být u různých lidí rozdílná a proces učení mívá trochu jiný charakter, než jaký měl v mladším věku.<sup>120</sup>

1. U většiny starších lidí dochází ke *změně postoje k učení*. Mnozí 50letí lidé nepovažují nové vědomosti a kompetence za užitečné, resp. nezbytné, spokojí se s tím, co už umí. Učení je hodnoceno jako něco navíc, co je nadstandardní. To znamená, že jde o to, jak je člověk motivován, z jakého důvodu je ochoten, resp. přinucen, se něčemu novému naučit. Motiv učení může měnit postoj i očekávání a v závislosti na tom také jeho výsledek. Relativní novost situace vede ke zvýšení nejistoty, úzkosti a obavám ze selhání. Starší lidé mají v této oblasti nižší sebedůvěru a větší potřebu vyhnout se očekávanému neúspěchu.
2. Starší člověk se hůře učí, protože se rychleji unaví a obtížněji se na učení koncentruje.
3. Starší člověk si musí učení jinak zorganizovat, je třeba počítat s delším časovým limitem.

***Nutnost celoživotního učení je podmíněna sociokulturními proměnami, nezbytností přizpůsobení rychlým změnám, které dřívější generace neznaly, a jimž se nelze vyhnout. Tento tlak může nakonec vést i k udržení dobré duševní kondice stárnoucích lidí.***<sup>121</sup>

### 1.9 Psychické změny

Kognitivní funkce se mohou v průběhu lidského života rozvíjet a měnit různým způsobem. V pozdním dospělém věku ovlivňuje jejich úroveň i strukturu zkušenost a způsob života, který určuje potřebu užívání těchto funkcí a nezbytný stupeň jejich rozvoje. Mezi 50 a 60 roky se mění vliv genetických dispozic. Riziko stagnace či zhoršení kognitivních funkcí tedy závisí na dědičných dispozicích, na dosažené úrovni jednotlivých schopností a dovedností, osobnostních vlastnostech i mnoha aktuálních vnějších vlivech.<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>121</sup> Tamtéž, str. 255.

<sup>122</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

1. *Celkové zdraví* - nezbytně nutné nejen pro starší lidi. Aby člověk po 50. roce věku mohl pracovat a podávat odpovídající výkony, to je jeden ze základních předpokladů, neboť bez zdraví nejde uskutečnit žádný plán, žádný cíl.
2. *Dosažené vzdělání, tvořivá, nerutinní pracovní činnost a životní styl spojený se zájmovou intelektuální aktivitou* – aby člověk po 50. roce věku našel odpovídající zaměstnání je hlavním předpokladem jeho dosažené vzdělání. Ale člověk nesmí zapomínat, že je nutné, aby se neustále dále vzdělával, aby na sobě pracoval, proto existují univerzity třetího věku, kurzy celoživotního vzdělávání apod. Je na každém z nás, jak této možnosti využijeme.
3. *Dobré rodinné zázemí a intelektuálně stimulující manželský partner* – velmi důležité pro život každého člověka, i když možná některými z nás opomíjené. Mít partnera, rodinu, která umí v krizové situaci, jako je ztráta zaměstnání povzbudit, promluvit si, a podpořit nové plány a cíle, je největší životní výhrou.
4. *Flexibilní životní styl a ochota akceptovat změnu* – v profesním životě člověka dochází k mnoha změnám, záleží na každém jedinci, jak se dokáže s každou novou situací vyrovnat, jak je ochotný akceptovat změny a přizpůsobit se.
5. *Osobní spokojenost, vyrovnanost a stabilita* – každý člověk je jiný, záleží na jeho žebříčku hodnot.

Vývojově podmíněné změny nepostihují ani v tomto období všechny složky inteligence ve stejné míře. Zkušenostní složka inteligence roste u tvořivě pracujících lidí ještě po padesátém roce. Víme-li, o jaké rozumové schopnosti se opírá starší člověk, jakým způsobem duševně pracuje a učí se, v čem si u nevěří a vyhýbá se soutěži s mladšímu, chápeme mnohé z jeho osobnosti.<sup>123</sup> Další rozvoj, resp. udržování dvou základních složek fluidní a krystalické inteligence se postupně stále víc diferencuje.

*Fluidní inteligence*, tj. vrozená intelektová kapacita, je zranitelnější. Její pokles ovlivňují především biologicky podmíněné faktory, zkušenost zde nemá tak velký význam. Schopnosti fluidní inteligence se v nejlepším případě udržují na stejné úrovni, ale většinou již dochází k postupnému lineárnímu, i když zatím nepatrnému poklesu (např. díky zpomalení, menší přesnosti a nekoordinovanosti zpracování senzorických informací, kolísání pozornosti a omezenějšímu výkonu krátkodobé paměti, která vede ke ztrátě informací a k menší efektivitě učení). Na druhé straně jsou schopnosti, které zahrnuje fluidní inteligence, v pozdní

---

<sup>123</sup> ŘÍČAN, Pavel. 2007. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1174-4

dospělosti méně důležité, než byly v mladším věku. Starší lidé ztrácejí schopnost pružně řešit nové či neznámé situace a vytvářet nové kognitivní strategie. Jenže zcela nových situací v jejich životě není tolik a za obvyklých okolností si vystačí s naučenými strategiemi. Zcela obecně platí, že již na počátku stárnutí se zvyšuje citlivost k rušivým či stresujícím faktorům a náchylnost k chybování. Úbytek přesnosti a rychlosti zpracování potřebných informací se projevuje zejména ve složitějších situacích, zahrnujících větší množství různých aspektů. Na druhé straně se potvrdilo, že i tyto funkce, např. *pozornost a paměť*, lze udržovat na přijatelné úrovni tréninkem, který dokáže alespoň do určité míry kompenzovat věkem podmíněný úbytek rychlosti a přesnosti výkonu.<sup>124</sup> Dle Baltese fluidní inteligence představuje *mechaniku*.<sup>125</sup>

*Krystalická inteligence*, tj. schopnost uchovávat a používat naučené způsoby řešení určitých situací. Krystalická inteligence je závislá na úrovni vzdělání a celkovém komplexu všech získaných znalostí a zkušeností. Je trvanlivější, v pozdní dospělosti se ještě zpravidla nemění a může se dokonce dále rozvíjet. V tomto období se udržuje na vyšší úrovni než fluidní kompetence. Úroveň krystalické inteligence je ve věku 50 let většinou stabilizována. Zkušenost vedla k rozvoji určitého stylu uvažování a jeho změna už není, vzhledem k rostoucí rigiditě, příliš reálná. Starší člověk má tendenci využívat zafixovaných strategií i ve vztahu k novým situacím. Do této kategorie patří mnoho různých dovedností získaných v rámci vzdělávání (verbální a počítárenské schopnosti) a profesní kvalifikace, ale řadí se k nim také metakognitivní znalosti o sobě a svých možnostech, daných úrovní vlastních kompetencí, včetně uvědomění jejich nedostatků. Mnohé kognitivní dovednosti se v průběhu dospělosti zautomatizují a vzhledem k tomu mohou v její pozdní fázi fungovat ještě efektivněji než dřív. Jejich uchování závisí v této době spíše na stylu života než na biologicky podmíněném stárnutí. Při řešení problémů běžného života jak v zaměstnání, tak i v rodině či ve společnosti, fungují obě složky ve vzájemné interakci. To znamená, že případný úbytek fluidních kompetencí (např. rychlosti a flexibility) může být kompenzován zkušeností. V pozdní dospělosti může nad biologicky podmíněným poklesem rychlosti a pružnosti převážet pozitivní vliv sociokulturních faktorů, tj. všeho, co se člověk kdy naučil, a proto

---

<sup>124</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stárí*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>125</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

k viditelnému poklesu kognitivních funkcí nedochází.<sup>126</sup> V Baltesově pojetí je krystalizovaná složka *pragmatikou* inteligence.<sup>127</sup>

Jde především o to, zda si člověk zvykl přijímat nové informace, zda musí uvažovat o různých problémech nebo zda mu stačí zafixované stereotypy a do jaké míry je ochoten měnit navyklé strategie. Značný význam má i aktuální společenské očekávání.

Hlavním problémem starších dospělých je zpomalení tempa při zpracování informací potřebných k porozumění a následnému řešení problému i úbytek flexibility reagování na změny situace. Úbytek výkonu ovlivňují také výkyvy pozornosti a krátkodobé paměti, a zhoršená efektivnost mechanického učení.

Bez ohledu na problémy se zpracováním informací jsou starší dospělí schopni kompenzovat své nedostatky nejen díky větší zkušenosti a kompetencím získaným vzděláním, ale i díky pečlivosti a důslednosti, užití efektivnějších způsobů analýzy situace i zvažování různých alternativ řešení, zejména pokud jsou dostatečně motivováni. Zpravidla nebudou rychlejší, ale mohou dosáhnout dobrého výkonu, zejména pokud půjde o oblast, kterou dobře znají (např. svou profesi). *Vědomosti, zkušenost a naučené strategie uvažování mohou do určité míry vyrovnat pokles flexibility, všípivosti i vybavování nebo zpomalení rychlosti reakcí.*<sup>128</sup>

Individuálně variabilní může být i proces uchování jednotlivých kompetencí či tempo a časování jejich poklesu. Někteří lidé vykazují pokles intelektových schopností již po padesátce, zatímco u jiných nedochází k významnému úbytku ještě v 70 letech.<sup>129</sup>

Ve věku 50 let se zpravidla ještě nemění schopnosti, ale může se měnit aktuální výkon, resp. může alespoň kolísat. V tomto směru je důležitý i postoj stárnoucího člověka, jeho důvěra ve vlastní schopnosti. V období pozdní dospělosti jde dost často spíše o změnu v oblasti sebedůvěry než o úbytek kompetencí. Strach ze selhání zvyšuje riziko zhoršení výkonu. Na druhé straně může negativní zkušenost vést k hledání účinných kompenzačních mechanismů. Jedním z pozitivních důsledků těchto změn je zlepšení schopnosti organizovat vlastní činnost s ohledem na výkyvy duševní výkonnosti. Důležitá je i schopnost redukovat oblasti své aktivity a soustředit se jen na některé z nich, protože klesající výkonnost už tak velký rozsah nedovolí.

---

<sup>126</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>127</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>128</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>129</sup> Tamtéž, str. 250.

### 1.9.1 Logické uvažování

V této kapitole se budeme zabývat staršími lidmi a jejich uvažováním a využíváním informací.

- 1. Starší lidé dovedou účinněji využívat informace**, které mají k dispozici. Jsou si vědomi jejich relativní hodnoty a možnosti subjektivního zkreslení nejen na úrovni uvažování, ale již při selekci informačního vstupu. Vědí, že je třeba rozlišovat fakta a jejich interpretaci různými lidmi. Tuto skutečnost dovedou vzít v úvahu, pokud nejsou v situaci zvláště silně emočně angažováni.
- 2. Kontextuální uvažování** - bere v úvahu různé aspekty situace a dává jim určitý význam, zvládli již lidé středního věku. Starší dospělí se od nich mohou lišit nanejvýš v postoji k jednotlivým aspektům. Zkušenost ovlivňuje i přístup k různým situacím, s nimiž se starší člověk setká (i těch zcela nových a neznámých), a jejich interpretaci. Rozdíly v uvažování mladších a starších lidí se projevují v chápání smyslu nějaké situace či příběhu, kterému všichni rozumějí, ale mohou si jej jinak vykládat. Pro lidi různého věku bývají důležité rozdílné aspekty téže situace. To může mít značný význam, protože způsob interpretace problému zároveň předurčuje preferenci volby jeho řešení.
- 3. Starší lidé se naučili svoje rozumové schopnosti určitým způsobem používat.** Běžné problémy řeší automaticky, a proto rychleji, už nad nimi nepotřebují uvažovat. Jsou schopni akceptovat rozpory a neustálé změny situace jako přirozenou součást reality.
- 4. Mění se preference způsobu řešení různých situací** - čím dál častěji má charakter kompromisu. Odráží se v něm prožitá zkušenost s podobnými problémy a přesah uvažování, který bere v úvahu i možné důsledky rozmanitých řešení. Starší lidé už neulpívají na hledání absolutní pravdy a připouštění, že není vždycky možné najít ideální či trvale platné řešení, akceptují relativitu různých názorů.<sup>130</sup> Přesun pozornosti na problémy mezilidských vztahů a udržení osobní pohody lze považovat za typický projev kognitivního přizpůsobení vlastnímu stárnutí, spojeného s rezignací na vysoký výkon a sebeprosazení.
- 5. V době pozdní dospělosti pomalu, ale plynule narůstá kognitivní rigidita.** Rigidní přístup se projevuje v běžném životě i v oblasti profese, starší lidé mají nechuť k novým

---

<sup>130</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stárí*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

postupům. Zároveň se zvyšuje již dříve užívaná tendence podobným problémům se vyhýbat a raději volit strategie, které by mohly sloužit jako prevence jejich vzniku.

S únavou souvisí jak obtížnější vstřípení do paměti, tak i vybavení naučených vědomostí.

### 1.10 Prožívání

Prožívání vyjadřuje souhrn procesů, jejichž příklady jsou cítění, vnímání, představy. Prožívání je souhrnný název pro všechny vnitřní, subjektivní psychické procesy, které tvoří celek.<sup>131</sup>

#### 1.10.1 Proměna emocionality

Zralost emočního prožívání dosahuje v období střední a pozdní dospělosti svého vrcholu. Stárnoucí lidé svým emočním prožitkům, i pokud by byly značně složité a protichůdné, obvykle dobře rozumí a dovedou jejich projevy i dopad na vlastní psychiku korigovat. Charakter emočního prožívání, tj. tendence k prožitkům určitého druhu, se v průběhu střední a starší dospělosti zásadním způsobem nemění. Stárnoucí člověk preferuje klid a pohodu, dává přednost stereotypu, který představuje jistotu a z emočního hlediska navozuje pocit pohody.

Změna emočního prožívání stárnoucích lidí je ve značné míře podmíněna i biologicky, např. hormonálně, především poklesem hladiny pohlavních hormonů.

Stárnoucí lidé leckdy dosahují *emoční moudrosti*, která představuje schopnost nadhledu nad běžnými výkyvy a každodenními nepříjemnostmi, zmírňuje emoční dopad různých stresů a zklamání a redukuje nepřiměřená očekávání. Životní zkušenost člověka vybavila dobrou znalostí všech možných pocitů i poznáním příčin, které je vyvolávají. Stárnoucí lidé je dovedou využít ve svůj prospěch a nenechávají se svými emocemi ovládat.

#### 1.11 Proměna profesní role

Profesní role je významnou součástí identity i v době pozdní dospělosti. Lidé si mohou její hodnotu uvědomovat ve větší míře než předtím, protože v této době se jejich pracovní kariéra uzavírá. Odchodem do důchodu ji ztratí a zůstane jim zachována jen na symbolické úrovni. Období starší dospělosti je fází postupného uzavírání profesní kariéry.

---

<sup>131</sup> NAKONEČNÝ, Milan. 1998. *Základy psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-0689-3.

Stárnoucí člověk své celoživotní profesní uplatnění určitým způsobem bilancuje. Jeho názor nezávisí jen na aktuální situaci, formoval se v průběhu značné části jeho života, pod vlivem různých kohortových i rodinných hodnot a norem i individuálně specifických zkušeností, které posuzoval ve vztahu ke svému očekávání.<sup>132</sup> Subjektivní obraz vlastní profesní dráhy je ovlivněn mnoha faktory, mimo jiné i vývojově podmíněnými proměnami uvažování a prožívání, a také posunem v oblasti uznávaných hodnot a norem. Proto se někdy v průběhu času mění interpretace vlastní minulosti. Profesní dráha je nyní hodnocena tak, aby odpovídala celkovému pojetí vlastního života. V něm má profese určitý význam a smysl.

Starší člověk už neuvažuje o tom, že by se jeho profesní kariéra mohla rozvíjet jinak. V tomto věku bývá většina lidí na svou profesi adaptována, smířila se s ní, a i tehdy, když s ní nejsou někteří spokojeni, vědí, že už o jiné variantě nelze uvažovat. Profesní role nabývá své definitivní podoby. Mnozí lidé se dostávají na vrchol svých možností, jiní jsou již za ním, a dosažený profesní úspěch potvrzuje jejich osobní kvality. Tato skutečnost ovlivňuje i její hodnocení, v této podobě bude přetrvávat jako součást osobní identity i ve stáří, i když už bude mít jen symbolický význam.

Postoj k profesi je vždycky ovlivněn vývojovým obdobím, jímž člověk právě prochází. V době, kdy se přibližuje konec profesní kariéry a s tím spojený odchod do důchodu, se obvykle mění i vztah k profesi a její subjektivní význam.

Uspokojení z práce závisí u stárnoucích lidí na hodnotách, které uznávají, a potřebách, jež mají. Mnozí stárnoucí lidé, zejména ženy, jsou více zaměřeni na své soukromí a rodinu, zaměstnání je pro pouze nezbytným prostředkem k dosažení nároku na důchod. Opačným extrémem mohou být lidé, pro něž je profesní činnost zdrojem prioritního osobního uspokojení a bude jím i tehdy, když přestanou být zaměstnaní. Většina populace se nachází někde mezi nimi. Profesní role může různým způsobem uspokojovat většinu základních psychických potřeb stárnoucího člověka.<sup>133</sup>

1. *Potřeba stimulace a učení* – starší zaměstnanci o nové podněty příliš nestojí, dávají přednost stereotypu a rutině. Neradi se učí něčemu novému, z nových metod mají strach, mnohdy už nemají dostatečnou sebedůvěru, spokojí se s tím, co umí.

---

<sup>132</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

<sup>133</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.



2. *Potřeba zázemí, jistoty a bezpečí* – stárnoucí člověk projevuje zpravidla větší loajalitu k pracovišti, kde strávil značnou část svého života, a je s ním více identifikován. Jsou pro něj důležité dobré vztahy se spolupracovníky. Dává přednost klidné práci, která je jistá, kde nehrozí riziko nepředvídatelných změn, zvýšení nároků, nebo dokonce ztráty pracovního místa, i když není tak prestižní ani lukrativní.
3. *Potřeba seberealizace* – starší zaměstnanec usiluje ve větší míře o potvrzení vlastní hodnoty ve smyslu důrazu na spolehlivost, stabilní výkonnost a zkušenost. Jeho seberealizace se projevuje i tendencí předávat zkušenosti. Občas se potřebuje ujistit, že by byl ještě schopen konkurovat mladším. Cílem takového úsilí je především posílení sebeúcty, která bývá v době před důchodem ohrožena ve větší míře než dříve. Ví, že se v mnohém nemůže srovnávat s mladšími spolupracovníky, ale musí tuto skutečnost nejdříve psychicky zpracovat.
4. *Potřeba otevřené budoucnosti* – pro staršího člověka je důležité vědět, dokdy bude muset nebo jak dlouho bude ještě schopen pracovat, event. jak dlouho ho pracovat nechají. Představa budoucnosti je spojena s vědomím odchodu do důchodu nebo s přijetím jiné, dočasné alternativy, která má mnohem nižší sociální prestiž (např. vrátný, hlídač). Obava z nové situace se může projevit popíráním reality a nechutí uvažovat o jakékoliv změně.

Postoj k profesi není ovlivňován jen fyzickým věkem, ale i sociálními normami, které určují, jaké chování je v daném věku, v tomto případě předdůchodovém, přiměřené. Současná socioekonomická situace je charakteristická nárůstem značné proměnlivosti trhu práce a z ní vyplývající obtížnosti déledobého plánování. Pro stárnoucí generaci však představovala normu kontinuální, celoživotní kariéra, tj. alternativa jedné profese, která by člověka uživila od mladé dospělosti až do důchodu. V dnešní době je tato varianta pouze jednou z možných. Mladší generace se už naučila, že bude muset měnit svoji profesi podle toho, jaké budou požadavky na trhu práce.

Pro stárnoucího člověka je představa jakékoliv změny ohrožující. V průběhu starší dospělosti dochází k závažným změnám pracovního a sociálního začlenění jedinců i ke změně struktury jejich rodin.<sup>134</sup> Možnost ztráty zaměstnání představuje značnou zátěž, protože starší lidé těžko hledají jiné místo. To platí zejména pro nekvalifikované pracovníky, ale zcela bezpečně se nemohou cítit ani lidé s vyšší kvalifikací. Jestliže dojde ke ztrátě zaměstnání v tomto období,

---

<sup>134</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

pak to většinou představuje daleko závažnější *distres* než u mladého jedince, vzhledem ke specializaci pracovních schopností a kompetence a vzhledem ke statusu, který si muž nebo žena do té doby vytvořili, do značné míry vlivem svého profesního uplatnění.<sup>135</sup>

Mezi 50 a 60 lety se stávají kategorií pracovníků, kteří nejsou považováni za perspektivní, protože klesá jejich přizpůsobivost, flexibilita i výkonnost a ochota se v profesní pozici angažovat, nebo se alespoň očekává, že bude klesat. Avšak starší pracovníci mohou mít i různé výhodné vlastnosti: jsou zkušenější, bývají méně asertivní a tudíž ochotnější ke spolupráci a podpoře jiných, leckdy umí citlivě jednat s lidmi, bývají trpělivější, pečlivější a spolehlivější.

Těžiště činností se totiž ve starší dospělosti nezřídka přesunuje do jiných oblastí: organizační, výchovné a reprezentační; pro tyto nové funkce mají pracovníci vhodné předpoklady v tom, že mohou spojovat bohaté životní a pracovní zkušenosti s dosud dobrými schopnostmi adaptace.<sup>136</sup>

***„Vysázená školka plná semenáčků, to ještě není les. Tvoří ho teprve mladé i staré stromy, které rostou pohromadě, nepřekáží si, ale doplňují se. Takže my staří patříme také k životu, bez nás by společnost lidí nebyla úplná.“***<sup>137</sup>

Ztráta zaměstnání a nemožnost najít jiné představuje pro lidi tohoto věku náhlý a neočekávaný konec profesní kariéry. Ten bývá vzhledem ke způsobu jejího ukončení doprovázen pocitem vlastní zbytečnosti a znehodnocení profesních kompetencí. Adaptace na náhlé vyloučení z profesní pozice, na něž nebyl člověk připraven, bývá náročná a vyžaduje delší dobu.

Ztráta zaměstnání se neprojeví jenom zhoršením ekonomické úrovně, ale i poklesem sebeúcty. Vyvolává různé negativní pocity, jako je zklamání, hněv a zlost, pocity méněcennosti a úbytku sebedůvěry, ale i úzkost a strach z budoucnosti.

K zátěži uvedené situace přispívá fakt, že pro její zvládání nebyl vytvořen žádný model a lidé tudíž nevědí, jak by na ni měli reagovat.

---

<sup>135</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>136</sup> BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>137</sup> ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, str. 179.

Česká společnost nemá dostatečnou zkušenost s tímto druhem stresu, který ve větší míře ohrožuje starší pracovníky. Proto se její riziko jeví subjektivně závažnější než ve společnosti, která si již vybudovala potřebné obranné mechanismy.<sup>138</sup>

#### 1.12 Shrnutí teoretické části

V teoretické části se tato bakalářská práce zabývá typologií nezaměstnanosti, její právní úpravou a problémy, které jsou s ní spojené.

Popisuje ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti, typy reakcí na zprávu o výpovědi ze zaměstnání i tím, jaké má nezaměstnanost dopady, a to jak na muže, tak na ženy. Věnuje se postojům nezaměstnaných k hledání nového zaměstnání, systémy pomoci nezaměstnaným a možnostmi sociální práce s nezaměstnanými.

Teoretická část bakalářské práce popisuje období starší dospělosti, shrnuje poznatky, které jsou spojeny s lidmi po 50. roce věku.

---

<sup>138</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

## 2. Praktická část

### 2.1 Úvod do praktické části

Ve svém bývalém zaměstnání jsem pracovala jako referentka osob samostatně výdělečně činných na okresní správě sociálního zabezpečení a měla jsem možnost mluvit s lidmi, kteří po 50. roce věku obdrželi výpověď z pracovního poměru a byli donuceni hledat si nové zaměstnání. Měla jsem možnost vyslechnout jejich zkušenosti, poznatky a pocity, které získali při hledání nového pracovního uplatnění. Netušila jsem, že získat zaměstnání po 50. roce věku, není jednoduché. Z tohoto důvodu jsem si zvolila za téma bakalářské práce *Nezaměstnanost*.

Praktická část bakalářské práce je věnována lidem, kteří po 50. roce věku ztratili své zaměstnání a na trhu práce hledají nové uplatnění. Je zaměřená na jejich poznatky, zkušenosti a pocity, které měli v době, kdy obdrželi výpověď ze zaměstnání, a kdy hledali nové pracovní uplatnění. Jde o respondenty z Libereckého kraje. Bakalářská práce je doplněna o moji vlastní zkušenost.

### 2.2 Cíl a předpoklad praktické části

Hlavní předpoklady

- ❖ **Většina lidí po 50. roce věku nepovažuje svoje pracovní uplatnění za odpovídající**
- ❖ **Pravděpodobnost, že lidé po 50. roce věku najdou odpovídající pracovní uplatnění je vyšší s vyšším vzděláním**

Cílem praktické části je získat ucelený přehled o poznání, pocitech, zkušenostech a možnostech lidí po 50. roce věku, které měli v době, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru a byli okolnostmi donuceni na sklonku své profesní kariéry změnit svoje dosavadní zaměstnání.

Účelem průzkumu bylo zjistit, zda lidé po 50. roce věku, dle jejich názoru, mají možnost najít nové zaměstnání, odpovídající jejich představám. Zjistit jejich poznatky, zkušenosti a pocity, které měli při hledání nového zaměstnání, a tím lépe pochopit jejich názory na životní situaci, do které se dostali.

## 2.3 Metody a techniky použité při získávání informací

K získání informací o poznatcích, pocitech a zkušenostech lidí po 50. roce věku, kteří obdrželi výpověď a hledají nové pracovní uplatnění, byly použity následující metody a techniky:

- ❖ Narativní rozhovor
- ❖ Hlubková analýza lidských osudů

Získané údaje byly zpracovány systematicky a individuálně specificky, na základě hlubkové analýzy jednotlivých rozhovorů. Zjištěné skutečnosti byly zpracovány do tabulek a popř. grafů v programu WORD. Tabulky a grafy byly doplněny komentářem, popř. zajímavým zjištěním, které vyplynulo z rozhovoru. Texty jsou doplněné o vlastní zkušenost.

Výpovědi respondentů, zajímavá zjištění, která jsem získala během těchto rozhovorů a moje vlastní zkušenost, jsou v textu zaznamenány kurzívou. Pro větší názornost a představu, jak to v praxi funguje, výpovědi respondentů střídám a doplňuji s vlastní zkušeností.

## 2.4 Popis zkoumaného vzorku

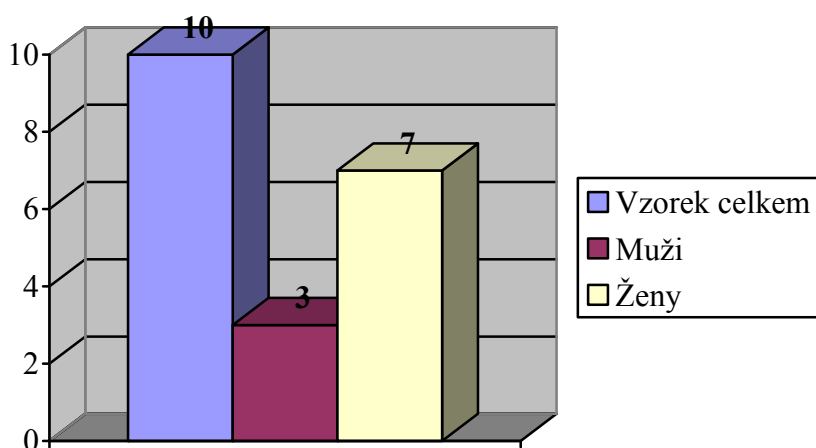
Zkoumaný vzorek tvořilo deset osob z Libereckého kraje, z toho tři osoby měly bydliště ve Frýdlantském výběžku, jedna osoba na Českolipsku.

Z celkového počtu deseti respondentů bylo sedm žen a tři muži, ročníky narození 1946-1957.

Vzdělání respondentů bylo: vyučen, střední úplné s maturitou, střední odborné s maturitou a vysokoškolské.

Vzorek respondentů byl zvolen na základě jejich ochoty hovořit na citlivé téma, kterým nezaměstnanost po 50. roce věku je, a sdělit tak svoje poznatky, zkušenosti a pocity, které měli při obdržení výpovědi ze zaměstnání a hledání nového pracovního uplatnění. Jedná se o záměrný výběr respondentů vzhledem ke stanovení cíle bakalářské práce – zjištění individuálního vnímání možností pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku.

**Graf č. 1 Počet a struktura respondentů podle pohlaví**



Z grafu č.1 vyplývá, že větší procento vzorku tvořily ženy.

**Tabulka č. 1 Struktura respondentů podle vzdělání**

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem
Vyučen	2	1	3
SÚ s maturitou	-	1	1
SO s maturitou	-	3	3
Vysokoškolské	1	2	3
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

Jak ukazuje tabulka č.1 z deseti respondentů byli tři vyučeni, jeden měl střední úplné vzdělání s maturitou, tři měli střední odborné vzdělání s maturitou a tři měli vysokoškolské vzdělání.

## 2.5 Prostředí průzkumu

Rozhovory s respondenty byly vedeny samostatně, v klidném domácím prostředí, v prosinci roku 2008. Na každého z těchto respondentů byl vyčleněn jeden den, rozhovor trval přibližně jednu hodinu. Každý respondent byl seznámen s koncepcí a vedením rozhovoru. Rozhovor začal položením následující otázky: **v době, kdy jste se rozhodl o svém budoucím profesním životě, jaké povolání jste si zvolil a proč.** Po té rozhovor plynul volně a byl zaznamenán na diktafon.

Jde o životní příběhy a pohled lidí, kteří po 50. roce věku byli okolnostmi donuceni změnit dosavadní styl profesního, ale i osobního života.

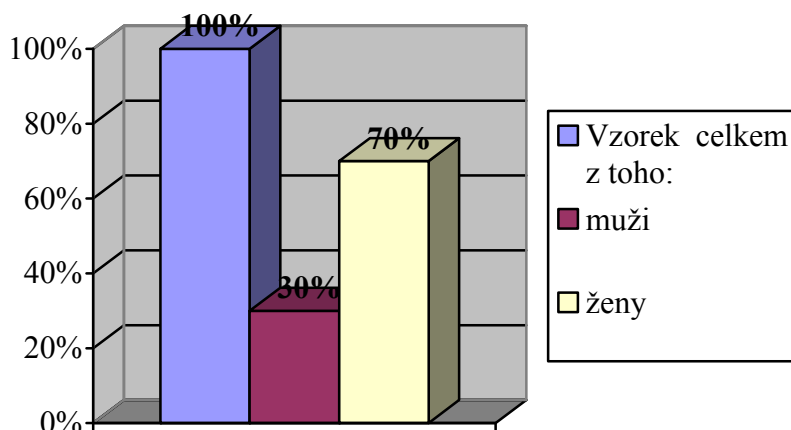
## 2.6 Prezentace a výsledky průzkumu

Informace jsou děleny na období před 50. rokem věku, tj. období, kdy se respondenti rozhodovali o svém budoucím povolání a budovali si svoji profesní kariéru, a na období po 50. roce věku, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru a byli nuceni si hledat na trhu práce nové uplatnění.

Pro větší názornost jsou výsledky průzkumu doplněné o výpovědi respondentů a zajímavá zjištění. Výpovědi respondentů a zajímavá zjištění doplňují o vlastní zkušenost, v textu jsou zaznamenány kurzívou.

Z grafu č. 2 je patrné a lze tedy konstatovat, že v další části prezentace a interpretace získaných informací budeme považovat deset respondentů za 100 %, z toho sedm žen za 70 % a tři muže za 30 %.

**Graf č. 2 Struktura respondentů v %**



Z rozhovoru s respondenty vyplynulo:

1. V 15 letech, kdy se člověk rozhoduje o svém budoucím povolání, devět z deseti respondentů uvedlo, že nebyli schopni říci, co by chtěli ve svém profesním životě dělat. *Já jsem již od deseti let věděla co bych chtěla dělat, ale nebylo mi to nic platné. Byla doba, kdy rozhodovali jiní o tom, kolik % vycházejících žáků půjde studovat, kolik % žáků půjde do učení a kam. Rozhodující pro studium nebyl zájem o dané studium, či učební obor, ale byla to angažovanost rodičů.*

Z deseti respondentů jeden uvedl, že se mu nepovedly zkoušky na střední školu, a protože si mohl do přihlášky napsat pouze jednu školu, byl donucen jít do učebního oboru.

Jeden respondent si vybral učební obor, který se mu zdál být zajímavý, jeden respondent šel do učebního oboru z důvodu, že již jeho starší kamarádi se v tomto učebním oboru vzdělávali a měl tedy informace, že jde o zajímavý učební obor. Jeden respondent uvedl, že neměl maminku, vychovávala ho teta, takže nebyl velký zájem o dlouhé studování. Vystudoval jedenáctiletku. Dva respondenti uvedli, že si vybrali příslušnou střední školu, na přání rodičů, neboť rodiče se domnívali, že práce v kanceláři je to nejlepší pro jejich dítě. Jeden respondent střední školu nedostudoval, maturitu získal při zaměstnání v pozdějších letech. I ze tří respondentů vysokoškolsky vzdělaných, jeden nejdříve studoval dvouletou školu, pro vykonání maturitní zkoušky se rozhodl až v zaměstnání, když viděl, že pro další jeho postup je to nutné. Po úspěšném vykonání maturitní zkoušky se rozhodl pro studium na vysoké škole. Jeden respondent ukončil pracovní poměr, do kterého nastoupil po maturitě a vystudoval vysokou školu v řádném denním studiu, jeden respondent se vyučil, při zaměstnání ve večerním studiu vystudoval střední odbornou školu s maturitou, později ho k řádnému studiu na vysoké škole vyslal zaměstnavatel.

Z deseti respondentů pouze jeden nastoupil do zaměstnání, které chtěl vykonávat. Devět respondentů si našlo zaměstnání, které nebylo jejich vytouženým, ale které jim vyhovovalo a považovali ho ze svého pohledu za odpovídající.

Z deseti respondentů, na začátku pracovní kariéry vykonával zvolené zaměstnání pouze jeden. Devět respondentů si vybralo zaměstnání po dokončení studia, či učebního oboru, které v té době považovali za odpovídající.

## 2.7 Průběh pracovní kariéry – do 10 let od ukončení školy

Tato a následující kapitoly popisují pracovní kariéru z hlediska spokojenosti, tj. z hlediska pocitů a prožitků respondentů.

Z deseti respondentů si tři vybudovali lepší pracovní pozici do deseti let po nástupu do zaměstnání. Byli to muži.

Ze sedmi žen se pět vdalo a odešlo na mateřskou dovolenou. Dvě ženy získaly pracovní pozici, která je uspokojovala.

*Musíme si uvědomit, že šlo o dobu, kdy se od ženy očekávalo, že se bude věnovat rodině a dětem. Manžel byl živitelem rodiny.*



**Tabulka č. 2 Průběh pracovní kariéry do 10 let od ukončení školy**

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
<b>Lepší pracovní Pozice</b>	3	-	3
<b>Uspokojivá pracovní pozice</b>	-	2	2
<b>Odchod na MD</b>	-	5	5
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

Jak ukazuje tabulka č. 2, při budování pracovní kariéry na tom byli v hodnocení lépe muži. Ženy nastoupily do zaměstnání, vdaly se a odešly na mateřskou dovolenou. Věnovaly se rodině a dětem.

## 2.8 Období před 50. rokem věku

### 2.8.1 Změna zaměstnání

Během rozhovoru s respondenty jsem získala následující poznatky:

Z deseti respondentů jeden měl před 50. rokem věku pouze jedno zaměstnání. Další čtyři respondenti měnili zaměstnání před 50. rokem věku jednou, dvakrát vyměnili zaměstnání dva respondenti, třikrát jeden, čtyřikrát vyměnili zaměstnání před 50. rokem věku dva respondenti.

Z vyprávění respondentů bylo zřejmé, že ženy měnily zaměstnání především z důvodu péče o děti, ze sedmi žen to uvedlo pět. Dvě ženy změnily zaměstnání z důvodu výhodné nabídky nové pracovní pozice.

Ze tří mužů byl jeden před 50. rokem věku zaměstnán pouze u jednoho zaměstnavatele, jeden změnil zaměstnání z rodinných důvodů a jeden z důvodu nedodržení pracovních postupů, dopustil se zásadní chyby, která ho mrzela celý život, kterou uznal a z tohoto důvodu ze zaměstnání odešel. *Za „hloupost“ se někdy platí, někdy je daň dost vysoká. I když přiznat chybu, to dokáže málokdo.*

Z rozhovoru s respondenty vyplynulo, že nebyli zvyklí měnit často zaměstnání, což dokazuje níže uvedená tabulka č. 3. Pokud byli nuceni zaměstnání změnit, nejčastějším důvodem byla péče o děti, pouze ve dvou případech změna zaměstnání byla vedena snahou najít lepší zaměstnání.

*Lidé byli většinou u jedné firmy zaměstnání dlouhodobě, byli věrni jednomu zaměstnavateli. Ten, kdo měnil často zaměstnání byl považován za fluktuanta.*

*Po roce 1989, kdy došlo v ČR ke změnám, byli tito lidé často v nevýhodě, neměli požadované zkušenosti, pro nového zaměstnavatele nebyli ničím výjimeční. To, co bylo předností, bylo nyní ke škodě.*

**Tabulka č. 3 Změna zaměstnání před 50. rokem věku**

Počet změn zaměstnání	Muži	Ženy	Celkem
0	1	-	1
1	1	3	4
2	1	1	2
3	-	1	1
4	-	2	2
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

### 2.8.2 Spokojenost se zaměstnáním

Respondenti se v rozhovoru zmínili o tom, že byli ve svém zaměstnání v celku spokojeni. Vztahy na pracovišti byly přijatelné, kolegové nežalovali, byli k sobě navzájem loajální, snažili si navzájem pomáhat. Během času se vypracovali dle jejich názoru a představ, na odpovídající pracovní pozice, do zaměstnání se těšili a práci vykonávali bez jakýchkoliv připomínek ze strany svých nadřízených. Jak je uvedeno v tabulce č. 9, z deseti respondentů vyslovilo devět spokojenost se svým dosavadním zaměstnáním. Pouze jeden respondent se vyjádřil v tom smyslu, že vyhověl přání manželky, udělal to pro klid v rodině, pro své děti, ale vnitřně nebyl nikdy přesvědčen, že udělal dobře. Své původní povolání miloval a s novým povoláním a pracovním zařazením se nikdy neztotožnil, přestože se díky svým znalostem a dovednostem vypracoval na vedoucí pozici.

*Dnešní lidé ve věku 50+ si daleko více vážili svých starších kolegů, snažili se od nich co nejvíce naučit. Rozhodně se k těmto spolupracovníkům nechovali tak, jako by byli zbyteční a navíc, ba dokonce, že nic nevědí, protože nemají patřičné vzdělání. Panovala větší úcta a vzájemné pochopení.*

**Tabulka č.4 Vyjádření míry spokojenosti se zaměstnáním**

<b>Vyjádření míry</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Respondenti celkem</b>
<b>Spokojen</b>	2	7	<b>9</b>
<b>Nespokojen</b>	1	-	<b>1</b>
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

Z rozhovorů vyplynulo, že devět respondentů si vybudovalo ve svém zaměstnání pracovní pozici, která jim, z jejich pohledu, vyhovovala a přinášela jim uspokojení. Jeden respondent byl se svým zaměstnáním nespokojen.

Tabulka č. 5 ukazuje pracovní kariéru do 50. roku věku. Z deseti respondentů se pět respondentů, z toho se jednalo o dva muže a tři ženy, na základě svých znalostí a dovedností, stalo vedoucím oddělení nebo mistrem na dílně. Pět respondentů o vedoucí pozici neusilovalo, neměli ty ambice, ale se zaměstnáním byli spokojeni.

**Tabulka č. 5 Pracovní kariéra do 50. roku věku**

<b>Pracovní kariéra</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Respondenti celkem</b>
<b>Vedoucí odd., mistr na dílně</b>	2	3	<b>5</b>
<b>Pracovní pozice obyč.</b>	1	4	<b>5</b>
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

V rozhovorech se shodně objevovalo, že respondenti byli zvyklí pracovat pečlivě a zodpovědně. Práci odevzdávali v požadované lhůtě a kvalitě. Pracovali nad rámec svých povinností, když bylo potřeba, tak i ve svém volném čase. Jejich nadřazení pracovníci věděli, že je na ně spolehnouti, jejich práce si vážili a považovali ji za precizní.

Respondenti se postupně dostávali do věku, kdy měli jasno, jaké zaměstnání by chtěli vykonávat, vypracovali se na určité pozice, které je uspokojovaly, měli vytvořeno rodinné zázemí, vychovávali děti a žili, dle jejich názoru, spokojený život. Mohli se plně věnovat svému zaměstnání.

## 2.9 Období po 50. roce věku

V této kapitole popisují, co prožívali respondenti se změnami ve společnosti ČR.

Po roce 1989, kdy v České republice došlo k sociálně politickým změnám, se pro lidi po 50. roce věku, a nejen pro ně, objevil problém, a to problém velmi citlivý; začalo hromadné propouštění ze zaměstnání, ubyly pracovní příležitosti.

U věkové skupiny 50+ se stala hrozba propouštění „noční můrou“.

### 2.9.1 Reakce na změny ve společnosti

Všech deset respondentů, tj. 100 %, uvedlo, že přivítali změny, ke kterým v ČR došlo. Neuměli si však v té době přesně představit, co tyto změny s sebou všechno přinesou. A nebyly to pouze změny k lepšímu, změny s sebou také přinesly nové jevy jako je nezaměstnanost, na kterou jsme v naší společnosti nebyli zvyklí. Už jenom představa, že budu nezaměstnaným a veden u úřadu práce, byla pro lidi po 50. roce věku ponižující, degradující. Oni, kteří celý život poctivě pracovali, budou nezaměstnaní? Ta představa je děsila. Skutečnost však daleko předčila i ty nejčernější obavy.

Hrozba nezaměstnanosti s sebou také přinesla zhoršené vztahy na pracovišti, což uvedlo všech deset respondentů, tj. 100 %. V organizacích se do vedení dostali mladí ambiciózní lidé, kteří všechno co se udělalo, prohlásili za špatné, a bez jakýchkoliv zkušeností se ujali vedení podniků, úřadů apod. *Ano, mohu potvrdit, že i toto se stává. Na vedoucí pozice se dostávají mladí, ambiciózní lidé, kteří sice mají vzdělání, ale chybí jim zkušenosti z praxe a mnohdy znalost dané problematiky. Těmto lidem, kteří si říkají manažeři, chybí úcta, tolerance a pochopení ke svým podřízeným, hlavně těm starším, neboť oni tyto vlastnosti považují za slabost. Pravdou je, že starší pracovník, který v organizaci pracuje delší dobu, např. 17 let, brzy zjistí, že jeho nadřízení neznají ani polovinu toho, co zná a musí znát on.*

*I já jsem zažila, pod novým vedením, na vlastní kůži co znamená slovo šikana. Jako jeden z mnoha příkladů, které bych mohla uvést, uvádím nepovolení studijního volna. Z jednoho oddělení jsme byly tři kolegyně, obě dvě moje kolegyně byly mladší, absolvovaly jsme kurz celoživotního vzdělávání a úspěšně složily přijímací zkoušky. Na základě rozhodnutí o přijetí ke studiu na vysoké škole jsme podaly všechny tři žádost o povolení studijního volna. Kolegyním bylo studijní volno povoleno, mně zamítnuto.<sup>139</sup>*

---

<sup>139</sup> Příloha č. 5 - Zamítnutí žádosti o studijní volno

## 2.9.2 Reakce na výpověď z pracovního poměru

Z deseti respondentů devět uvedlo, že přestože s výpovědí tak trochu počítali, tajně doufali, že to pro ně dobře dopadne. Po obdržení výpovědi z důvodu reorganizace nebo nadbytečnosti to pro ně byl stejně šok. *Mladší nezkušení zůstávali, oni s praxí, vzděláním a odborností, kterou získali v různých kurzech a školeních, odcházeli.* Jeden respondent uvedl, že s výpovědí nepočítal, nic nenasvědčovalo tomu, že by měl být propuštěn, odešel na dovolenou, a hned první den na dovolené mu asistent manažera doručil osobně výpověď s tím, že ji má okamžitě podepsat. Kdyby tak býval učinil, byl by se poškodil. *To vše se může přihodit člověku, po třicetileté praxi. Mohu potvrdit, že v praxi to takhle funguje. Pro nové vedení je větším odborníkem zaměstnanec, který má odpracovaný rok, než pracovník se sedmnáctiletou praxí. Domnívám se, že v tom hraje velkou roli i to, že na vedoucí pozice se dostávají manažeři, kteří nemají potřebné znalosti, a je pro ně lepší mít kolem sebe nové pracovníky, kteří to nepoznají. Často se stává, že na volné místo nastupují známí.*

**Tabulka č. 6 Výpověď z pracovního poměru – reorganizace, nadbytečnost**

Odpovědi respondentů	Muži	Ženy	Celkem
Byl jsem seznámen s výpovědí	2	7	9
Nebyl jsem seznámen s výpovědí	1	-	1
Respondenti celkem	3	7	10

Jak je uvedeno v tabulce č. 6 z deseti respondentů bylo s výpovědí seznámeno devět, jeden respondent uvedl, že o výpovědi netušil, byl nemile překvapen a nově vzniklou situací zaskočen. *I toto není v praxi ojedinělé. Pokud manažér má zájem o zaměstnání svého známého, důvod k rozvázání pracovního poměru se vždycky najde.*

## 2.9.3 Subjektivní pocity při obdržení výpovědi z pracovního poměru

Z rozhovorů s respondenty vyplynulo, že všech deset respondentů při obdržení výpovědi mělo v prvním okamžiku pocit zbytečnosti a méněcennosti. V dalších dnech vystřídal pocit zbytečnosti a méněcennosti pocit vzteku a bezmocnosti, a to u tří mužů a pěti

žen. Po vystřídání emocí se u všech deseti respondentů objevil pocit bezradnosti. Pro větší názornost uvádím tabulku č.7.

**Tabulka č. 7 Subjektivní pocity při obdržení výpovědi**

Subjektivní pocity	Muži	Ženy	Celkem
<b>Zbytečnost</b>	3	7	10
<b>Méněcennost</b>	3	7	10
<b>Vzteky</b>	3	5	8
<b>Bezmocnost</b>	3	7	10
<b>Bezradnost</b>	3	7	10

*Mohu potvrdit, že pocit, kdy se dozvíte o tom, že máte být propuštěn pro nadbytečnost, není příjemný. Po sedmnácti letech, kdy jsem byla u zrodu organizace, kdy jsme se za chodu učili nové zákony, které se během roku i několikrát změnily, kdy abychom vyplatili dávky, k dispozici nebyla počítačová technika na takové úrovni, tak jako je nyní, jsme pracovali dlouho do večera, přijde krutá realita. Stále si říkáte, že po sedmnáctileté poctivě odvedené práci, kdy si doplňujete vzdělání, vás nepropustí, že to někdo ocení.*

*Pak najednou přijde den, kdy vám váš zaměstnavatel sice nabídne pracovní pozici, ale tuto pracovní pozici do této doby vykonávala vaše kolegyně, ano ta, která na rozdíl ode mne, měla povolené studijní volno, vy byste mohla zůstat, za pěkný plat, ale s vědomím, že o zaměstnání přijde vaše kolegyně. A protože jsem taková jaká jsem a chci žít s vědomím, že se mohu každému podívat do očí, aniž bych se musela stydět za své jednání, tak jsem možnost zůstat a pracovat dále v zaměstnání, kterému jsem hodně obětovala, odmítla. Kolik lidí by to, v dnešní době, na mém místě, udělalo? Někteří si mohou myslet, že jsem se zbláznila. Kolegyně mi rovnou řekla, že by to neudělala. Ale to nebudu řešit, ať se každý vyrovná se svým svědomím sám.*

*Pocit, že jsem obstála i v tak těžké době, v době ekonomické krize, sama před sebou, je k nezaplacení. Jsem spokojená, a myslím, že na mě mohou být moji rodiče pyšní.*

#### 2.9.4 Řešení ztráty zaměstnání

Z deseti respondentů osm respondentů začalo řešit nově vzniklou situaci ihned. Počáteční apatii, nechuť k další práci a lítost nad ztrátou zaměstnání vystřídal aktivita, najít si nové zaměstnání ještě během výpovědní lhůty.

Dva respondenti se svěřili, že ztratili motivaci k další práci a během výpovědní lhůty nebyli schopni žádné činnosti. Pro větší přehlednost uvádím tabulku č. 8.

**Tabulka č. 8 Řešení ztráty zaměstnání**

Řešení situace	Muži	Ženy	Respondenti celkem
Aktivní postoj – hledání zaměstnání ve výpovědní lhůtě	3	5	8
Pasivní postoj – ztráta motivace	-	2	2
Celkem	3	7	10

*Mně hodně pomohla škola, kterou studuji. Jít studovat ve svých 49 letech bylo moje jedno z nejlepších rozhodnutí v životě. V současné době se mi to potvrdilo. Nežehrat na to, že je člověk už starý, ne, člověk je starý tak, jak se cítí, ale slevit ze svého pohodlí a něco pro sebe udělat, to chce pevnou vůli a odvalu. Vzdělávat by se měl člověk po celý svůj život, jen tak se mu podaří udržet krok s mladšími kolegy.*

*Nejdříve jsem si řekla, že v klidu dostuduji, později jsem se aktivně zapojila do hledání nového zaměstnání.*

**Tabulka č. 9 Zdravotní problémy spojené se ztrátou zaměstnání**

Subjektivní příznaky	Muži – celkový počet 3 – z toho	Ženy – celkový počet 7 – z toho	Respondenti – celkem 10 – z toho
Nespavost	-	4	4
Úzkost	2	4	6
Bolest žaludku	-	5	5
Bolest hlavy	-	4	4
Obavy z budoucnosti	3	7	10

Z tabulky č. 9 zjišťujeme, že respondenti v důsledku ztráty zaměstnání měli subjektivní potíže jako je nespavost, úzkost, bolest žaludku, hlavy a obavy z budoucnosti. Nespavostí trpěli více ženy, a to z celkového počtu sedmi, tento příznak uvedly čtyři ženy. Pocit úzkosti uvedli dva muži z celkového počtu tří. A čtyři ženy ze sedmi. Bolest žaludku pociťovali více ženy, a to pět ze sedmi, bolest hlavy uváděly čtyři ženy ze sedmi.

Obavy z budoucnosti uvedlo všech deset respondentů, tj. tři muži a sedm žen, což činí 100 %. Z rozhovorů i z výše uvedené tabulky vyplynulo, že více jak polovina žen měla v důsledku ztráty zaměstnání zdravotní problémy.

Dá se říci, že subjektivní potíže pociťovaly více ženy. Zatímco muži pociťovali úzkost a obavy z budoucnosti, ženy trpěly jak nespavostí, tak pociťovaly, úzkost, bolesti žaludku, hlavy i obavy z budoucnosti.

Respondenti v rozhovoru uváděli, že mají obavy, zda seženou zaměstnání, neboť někteří z nich mají do odchodu do starobního důchodu ještě poměrně dlouhou dobu.

Menší obavy měli ti respondenti, kteří věděli, že vzniklou situaci mohou řešit odchodem do předčasného do starobního důchodu. Přesto i tito respondenti se snažili najít si nové zaměstnání.

Odchodem do předčasného starobního důchodu vyřešili ztrátu zaměstnání z deseti respondentů jeden muž a dvě ženy. Jako důvod tohoto řešení uvedli, že je již nikdo nezaměstnal, přestože si zaměstnání hledali. Více se budeme věnovat v následujících kapitolách.

Větší obavy se objevily u těch respondentů, kterým do odchodu do starobního důchodu zbývají čtyři a více let.

U žen byly obavy o to větší, pokud byly samoživitelkami a jejich děti byly ještě nezaopatřené. Muži měli pocit, že selhali pouze v těch případech, kdy obdrželi výpověď pro nadbytečnost. Pokud organizace končila jako celek, brali to rozumně – nedá se nic dělat, poohlédneme se po něčem jiném. Rozhodující bylo také to, odkud respondenti byli, ve Frýdlantském výběžku i na Českolipsku je možnost najít odpovídající zaměstnání složitější, což je možno doložit statistickými údaji.<sup>140</sup>

*Pokud se výpověď týká více zaměstnanců, i když je člověk zklamán, necítí se tak špatně, protože ví, že v podobné situaci se nachází více lidí, v tíživé situaci se nenachází sám.*

---

<sup>140</sup> [www.czso.cz](http://www.czso.cz) ze dne 21.2.2009

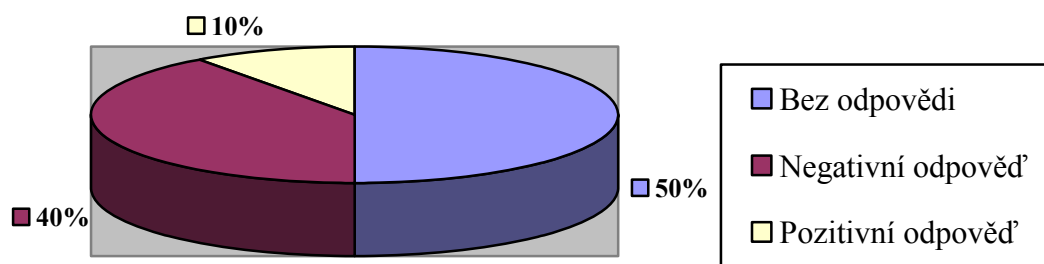


*Pokud se výpověď z důvodu nadbytečnosti týká pouze jednoho či dvou zaměstnanců, tehdy nastoupí pocit méněcennosti, člověk se cítí být neschopný, ale zároveň podvedený, proč právě já mám odejít, když v zaměstnání zůstávají lidi s daleko kratší praxí.*

### 2.9.5 Hledání nového zaměstnání

Jak už jsem popsala v kapitole Řešení ztráty zaměstnání – osm respondentů z deseti si začalo hledat nové zaměstnání ještě v době, kdy jim běžela výpovědní lhůta. *V době počítačů je hledání nabídek zaměstnání jednodušší, pokud s ním člověk po 50. roce věku umí zacházet.* Osm respondentů z deseti, odepsalo na řadu pracovních nabídek; z jejich úst však zaznělo, že na 50% e-mailů, na které odpověděli, nedostali žádnou odpověď, přestože inzerce volného pracovního místa byla uvedena v nabídce volných míst, na 40% obdrželi negativní odpověď, bez jakéhokoliv dalšího jednání, v 10% byli pozváni k pohovoru. Pro větší názornost uvádím graf č. 3.

**Graf č.3 Reakce zaměstnavatelů na e-mail, ohledně nabídky volného místa**



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 50% zaměstnavatelů na mail neodpoví, 40% zaměstnavatelů, odešle negativní odpověď, 10% zaměstnavatelů pozve zájemce o nové pracovní místo k osobní návštěvě a pohovoru.

Dva respondenti v době, kdy jim běžela výpovědní lhůta, neučinili žádná opatření, která by vedla k nalezení nového zaměstnání.

*I toto se nám může přihodit při hledání zaměstnání: jeden z respondentů napsal do firmy, která sháněla odborníka v textilním průmyslu. Splňoval veškeré požadavky, týkající se vzdělání, praxe, odbornosti. Za dva dny mu přišla odpověď, že velice litují, ale místo je už obsazené. Od známé se dozvěděl, že to není pravda, a tak napsal jako 30letý progresivní absolvent vysoké školy znající vše. Do dvou dnů přišlo pozvání k pohovoru.*

*Moje vlastní zkušenost je trochu jiná, i když připouštím, že stát se může cokoliv. Přihlásila jsem se do výběrového řízení a byla jsem telefonicky pozvána k pohovoru.*

*Na jednu nabídku volného místa jsem odpověděla e-mailem, obdržela jsem odpověď, že můj mail obdrželi a za týden pozvánku k pohovoru. Pohovor se vedl na téma proč jsem si tuto pracovní pozici vybrala apod.. Více osobních zkušeností nemám, neboť jsem byla úspěšná a pracovní pozici jsem získala. Jsem ráda, že jsem měla štěstí.*

## 2.10 Výběrová řízení

Sedm z deseti respondentů, z toho šest žen a jeden muž, uvedlo v rozhovoru, že zaslali přihlášky do výběrových řízení.

**Tabulka č. 10 Přihlášky do výběrového řízení**

Počet zaslaných přihlášek	Muži	Ženy	Respondenti celkem
1x	-	1	1
2x	-	2	2
3x	1	-	1
4x	-	3	3
<b>Celkem</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že přihlášky do výběrového řízení zaslalo sedm respondentů z deseti, z toho jednou jeden respondent, dvakrát dva respondenti, třikrát jeden respondent, čtyřikrát zaslali přihlášku do výběrového řízení tři respondenti. Přihlášky do výběrových řízení zasílali lidé se středním a vysokoškolským vzděláním.

### 2.10.1 Poznatky z výběrových řízení

Dle respondentů se dá říci, že výběrová řízení probíhají na úrovni tam, kde mají personalisty, naopak úroveň chybí na městských úřadech, kde v mnoha případech mají dopředu určené koho vyberou, a řízení probíhá jenom proto, že musí být ze zákona. *Ze své praxe vím, že na volné místo je přijatý zájemce, kterému se pracovní smlouva dává na dobu určitou nejvýše na dva roky, což umožňuje Zákoník práce č. 262/2006, § 30. Ze zákona se musí vypsát na toto místo výběrové řízení, na které vlastně nemůže být přijatý nový pracovník, neboť toto pracovní místo je obsazené.*

*Pro příklad uvádím: zapomnělo se vypsát výběrové řízení na pracovní pozici, která byla obsazená pracovníkem, který měl pracovní smlouvu na dobu určitou. S pracovníkem, byl ukončen pracovní poměr, a bylo mu doporučeno, aby se přihlásil do výběrového řízení, které bude vyhlášeno, že bude opět přijatý. Na doporučení se tedy do výběrového řízení přihlásil a skutečně byl opět přijatý. Takže i toto je v naší společnosti možné. Jediné problémy a komplikace měl pracovník, kterému byla ukončena pracovní smlouva a musel se přihlásit na úřadě práce.*

Z toho vyplývá, že se přihlásíte do výběrového řízení, připravujete se, abyste si neudělal ostudu, a ono už je předem rozhodnuto, kdo bude přijatý. Bohužel, vy se pravdu nedozvíte, a tak po neúspěšně absolvovaném druhém, třetím výběrovém řízení, začíná sebevědomí pomalu klesat.

*Pro představu, jak to v naší společnosti chodí uvedu ještě jeden příběh, který uvedl respondent během rozhovoru: byl pozvaný na pohovor, kterého se zúčastnili čtyři manažeři. Kladli různé otázky a na závěr pohovoru se zeptali: „víte pane, jednou za tři měsíce jezdíme na víkend, který je sportovní, myslíte, že byste to zvládnul? A v tu chvíli to v pracovníkovi zahořelo, to když se na ně podíval a řekl: 50 km na lyžích není problém, 100 km na kole není problém, fotbal, volejbal není problém i na kytaru bych vám pánové zahrál, zvládne to někdo z vás, vstal a odešel.“*

*I toto se může přihodit při obyčejném pohovoru, kdy se ucházíte o volné pracovní místo.*

Jeden respondent při rozhovoru uvedl, že z obavy, že bude vyřazen z možnosti účastnit se výběrového řízení a pohovoru, datum narození nepíše.

Ze sedmi respondentů, kteří se zúčastnili výběrových řízení, všech sedm uvedlo, že ne každé výběrové řízení probíhalo v přátelském ovzduší. Velmi záleží, kdo sedí v komisi, pokud jsou to mladí lidé, mnohdy jejich chování neodpovídá jejich postavení. Respondenti uvedli, že po takovém pohovoru často upadají do depresí, přestávají si věřit a každý další pohovor je pro ně utrpením.

*Jak jsem uvedla výše, i já jsem zaslala přihlášku do výběrového řízení. Po uzavření výběrového řízení jsem byla pozvána k pohovoru. Pohovor probíhal v přátelské atmosféře, za účasti čtyř vedoucích pracovníků, otázky byly kladeny z problematiky, která se týkala pracovní pozice, na kterou jsem se přihlásila. Jedna otázka se týkala i platového ohodnocení, jaké mám představy.*

*I když jsem tuto pracovní pozici nezískala, špatný pocit z výběrového řízení jsem rozhodně neměla.*

### 2.10.2 Úspěšnost při výběrových řízeních

Ze sedmi respondentů, kteří prošli výběrovým řízením, byli dva respondenti, ženy, na základě výběrového řízení, přijati do zaměstnání ještě před uplynutím výpovědní lhůty. Jedna měla vysokoškolské a jedna střední odborné vzdělání.

Pět respondentů, po uplynutí výpovědní lhůty, se zaevidovalo na úřadě práce, neboť ve výběrových řízeních nebyli úspěšní.

### 2.11 Úřad práce – evidence nezaměstnaných

Z deseti respondentů, se kterými byl veden rozhovor, se osm zaevidovalo u úřadu práce. Z osmi respondentů měli tři respondenti, jeden muž a dvě ženy, možnost odejít do předčasného starobního důchodu a této možnosti využili. Jako důvod uváděli, že nesehnali žádné zaměstnání, přestože zaměstnání sháněli a dle jejich přesvědčení pro sehnání nového zaměstnání udělali maximum. Z těchto tří respondentů byli dva vyučení, pocházeli z Frýdlantského výběžku, jeden respondent měl střední úplné vzdělání. Tito tři respondenti měli třicetiletou praxi, odborné znalosti, což dokládá příloha č. 6.<sup>141</sup> Zaměstnání si hledali ve svém oboru, a přesto úspěšní nebyli. *Jeden z respondentů, muž, uvedl, že si hledal zaměstnání v oboru, podle toho vybíral i organizace. Přestože měla organizace inzeráty, že hledá nové zaměstnance s jeho odborností a jeho znalostmi, dostalo se mu odpovědi, že byli přijati jiní uchazeči o zaměstnání, kteří lépe vyhovovali daným podmínkám.*

Dva respondenti, ženy, uvedly, že si hledaly zaměstnání, které odpovídalo jejich vzdělání, praxi a znalostem, přesto žádné zaměstnání nesehnaly, pokud dostaly odpověď, tak v ní bylo uvedeno, *že byl vybrán jiný uchazeč o zaměstnání, který lépe vyhovoval daným podmínkám.*

Tito tři respondenti v rozhovoru uváděli, že už samotný fakt, že se musí zaevidovat na úřadě práce, byl pro ně strašný. Měli pocit, že se ocitli na jedné lodi s těmi, kteří pracovat nechtějí, že se na ně pohlíží jako na líné a neschopné. Jejich sebevědomí kleslo, obzvláště po větě: *„kolik je vám let, no to nepočítejte s tím, že nějakou práci seženete.“ I toto se může přihodit člověku po 50. roce věku. Velmi záleží na pracovníci úřadu práce, jak s těmito lidmi jedná, jak je dokáže povzbudit. Přístup k těmto lidem musí být rozhodně jiný, neboť do této nezávidění hodné situace se nedostali sami, jde o generaci lidí, kteří jsou zvyklí pracovat, plnit si svoje povinnosti a najednou jim je tato základní potřeba – pracovat – odeprána. Ne vždy si to pracovníci na úřadu práce uvědomují. Nelze házet všechny nezaměstnané do jednoho pytle.*

---

<sup>141</sup> Příloha č. 6 - Profesní životopis

Zbývajících pět respondentů, kteří se zaevidovali u úřadu práce, uvedlo, že úřad práce jim žádné zaměstnání nesehnal. Pokud je poslal k nějakému zaměstnavateli, který inzeroval volné místo, až na místě se dozvěděli, že je toto místo již obsazené. *Během rozhovorů jsem zjistila, že toto se stává dost často. Jde o zajímavé zjištění, které by chtělo samostatný výzkum. Úřad práce nemá přehled, která volná místa jsou již obsazená. Vážné komunikace mezi zaměstnavateli a úřady práce.*

Respondenti v rozhovoru uváděli, že samotný fakt, že jsou vedeni u úřadu práce nebyl pro ně příjemný, měli obavy, jak vystačí s podporou, zda seženou zaměstnání. Za své postavení, které si nezavinili, se před rodinou, ale i před známými styděli. Zaměstnání si sháněli sami, dva respondenti si udělali rekvalifikační kurz, aby se jejich šance na nové zaměstnání ještě zvýšily. Ze zbývajících pěti respondentů, kteří byli vedeni u úřadu práce, měli dva respondenti vysokoškolské vzdělání, dva respondenti střední odborné vzdělání a jeden respondent byl vyučený.

Tabulka č.11 nám ukazuje, jak dlouho bylo pět respondentů vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce než si sehnali zaměstnání.

**Tabulka č. 11 Doba evidence u úřadu práce**

<b>Doba evidence u úřadu práce</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
<b>Do 1 měsíce</b>	1	1	<b>2</b>
<b>1-6 měsíců</b>	-	1	<b>1</b>
<b>6-8 měsíců</b>	-	1	<b>1</b>
<b>8-12 měsíců</b>	1	-	<b>1</b>
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Z této tabulky vidíme, jak dlouho byli respondenti vedeni u úřadu práce, tj. za jak dlouhou dobu sehnali zaměstnání.

Do jednoho měsíce sehnali odpovídající zaměstnání dva respondenti, jeden muž a jedna žena. Muž byl vysokoškolsky vzdělán, zaměstnání si našel sám, bez pomoci úřadu práce. Žena měla střední odborné vzdělání, zaměstnání si našla bez pomoci úřadu práce.

Jeden respondent, žena, si našla odpovídající zaměstnání po šesti měsících evidence u úřadu práce, byla vysokoškolsky vzdělaná, absolvovala rekvalifikační kurz.

Jeden respondent, žena, střední odborné vzdělání, absolvovala rekvalifikační kurzy, si našla odpovídající zaměstnání po osmi měsících evidence u úřadu práce.

Jeden respondent, muž, si ani s pomocí úřadu práce, ani sám, odpovídající zaměstnání nenašel. V evidenci úřadu práce byl veden po dobu dvanácti měsíců, byl vyučen.

*Během rozhovoru s tímto mužem jsem zjistila, že prodělal mozkovou příhodu, byl mu přiznán částečný invalidní důchod, od ošetřující lékařky obdržel seznam činností, které nesmí vykonávat. Pochází z Frýdlantského výběžku, kde se zaměstnání shání hůře, což je možné doložit statistickými údaji.<sup>142</sup> Tohoto muže zaměstnala starostka obce, kde žije a bydlí. Vykonává pro obec veřejně prospěšné práce. Ale tuto možnost nemají všichni občané, které po 50. roce věku postihne nějaká nemoc a je jim přiznán částečný invalidní důchod a stanou se nezaměstnanými.*

*Tento respondent měl zřejmě v tomhle případě štěstí, že je z malé vesnice, kde se všichni znají a pokud mohou, tak si vzájemně pomáhají.*

*Tento respondent se při rozhovoru svěřil, že už sama nemoc je velkým handicapem, že vidí, že nezvládá práce, které běžně zvládal, ale ta bezmocnost, když musí obíhat zaměstnavatele, i když ví, že ho nikde nezaměstnají, je velká. Cítí se být ponížen, celý život pracoval, práce se nebál, ale když zradí zdraví, s tím prostě nikdo nic neudělá. Hlavně ho tíží pocit, že ho na úřadech považují za člověka, který nechce pracovat.*

*Lékařka posudkové služby mu doporučila profesi strážného, ale počet volných míst, pracovní profese – strážný, není tolik.*

#### 2.11.1 Spokojenost s novým pracovním uplatněním

Z deseti respondentů čtyři respondenti, jeden muž a tři ženy, uvedli, že jsou v novém zaměstnání spokojeni. Z toho pouze dvě ženy uvedly, že považují svoje pracovní uplatnění za odpovídající, jak svému vzdělání, tak i praxi a zkušenostem, které během profesního života získaly.

Čtyři respondenti uvedli, jeden muž a tři ženy, že sehnali přiměřené zaměstnání, pracovní uplatnění však nepovažují za odpovídající jak svému vzdělání, tak i praxi a zkušenostem.

Všech šest respondentů, jeden muž a pět žen, uvedlo, že nové zaměstnání pro ně znamenalo nižší platové zařazení než měli v původním zaměstnání.

Z deseti respondentů, čtyři respondenti, dva muži a dvě ženy, nesehnali zaměstnání vůbec. Tři respondenti, jeden muž a dvě ženy, vyřešili tuto situaci předčasným odchodem do starobního důchodu. Pro větší názornost je níže uvedena tabulka č. 12.

---

<sup>142</sup> [www.czso.cz](http://www.czso.cz) ze dne 21.2.2009

**Tabulka č. 12 Spokojenost respondentů s novým zaměstnáním**

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Respondenti celkem</b>
<b>Odpovídající zaměstnání</b>	-	2	<b>2</b>
<b>Spokojení se zaměstnáním</b>	1	3	<b>4</b>
<b>Nenašli zaměstnání</b>	2	2	<b>4</b>
<b>Celkem</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že ne vždy najdou lidé po 50. roce věku dle svého názoru odpovídající zaměstnání. S vyšším vzděláním je vyšší možnost najít si zaměstnání, ale ne vždy toto zaměstnání odpovídá možnostem, schopnostem, vzdělání a praxi lidí po 50. roce věku.

## 2.12 Shrnutí výsledků praktické části

Na začátku výzkumu bylo osloveno deset respondentů, kteří po 50. roce věku obdrželi výpověď z pracovního poměru. Byli požádáni o spolupráci v průzkumu na téma nezaměstnanost pomocí rozhovoru.

Byl zvolen narativní rozhovor, neboť jsme vycházeli z předpokladu, že existují subjektivní významové struktury o určitých událostech, které se vyjeví při volném vyprávění.

Začátek rozhovoru byl situován do období 15 let, kdy si mladý člověk volí svoje budoucí povolání. Potom byli respondenti pobídnuti k volnému vypravování. Rozmluvili se o svém životě, svých zkušenostech a problémech s nezaměstnaností.

Rozhovory s respondenty proběhly v měsíci prosinci roku 2008 v klidném domácím prostředí. Na každého respondenta byl vyčleněn jeden den, rozhovor trval přibližně jednu hodinu.

Jedná se o záměrný výběr, vzhledem ke stanovení cíle bakalářské práce – získat ucelený přehled o poznání, pocitech, zkušenostech a možnostech lidí po 50. roce věku, které měli v době, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru a byli okolnostmi donuceni, na sklonku své profesní kariéry, změnit svoje dosavadní zaměstnání.

### 2.12.1 Zajímavé postřehy z rozhovorů

Na začátku každého rozhovoru byly rozpaky. Respondenti nevěděli jak začít vyprávění. Po počátečních rozpacích se však rozmluvili a mile mě překvapili. Byli vstřícní a ochotní

mluvit o svém soukromí. Jejich vyprávění mělo pro mě i další vypovídající hodnotu. Odkrylo mi jejich pocity, které měli při našem rozhovoru, jejich vyjadřování, jejich emoce.

Mohu říci, že spolupráce s respondenty byla pro mě příjemná, zároveň i obohacující, výsledky rozhovorů naplnily cíl bakalářské práce.

Velmi zajímavé bylo zjištění, že organizace, ačkoliv shánějí odborníky do výroby, nemají zájem o pracovníky vyučené v daném oboru, s praxí, ve věku nad 50 let.

Byla jsem překvapená, že vyšší vzdělání nemusí vždy znamenat vyšší šance při hledání nového zaměstnání. Vysokoškolské vzdělání nemusí znamenat, že si člověk najde odpovídající zaměstnání.

Zajímavé informace pro mě byly i ty, o chování zaměstnavatelů, ať už současných, tak těch potencionálních.

Co mě ale překvapilo, to byly postřehy respondentů k činnosti úřadů práce. V případě našich respondentů spíše k nečinnosti.

Během jednotlivých rozhovorů jsem měla možnost poznat lidi, kteří se vzájemně neznali, ale jedno měli společné, po 50. roce věku obdrželi výpověď z pracovního poměru. Měla jsem možnost poznat jejich názory, pocity a poznatky, jak při obdržení výpovědi, tak i z různých výběrových řízení.

Řekla bych, že jednotlivé lidské osudy měly hodně společného; zklamání z přístupu nadřazených, pocit méněcennosti, neschopnosti, zklamání z přístupu v různých výběrových řízeních.

Závěrem bych chtěla uvést jeden názor za všechny: *„přihlásíte se do výběrového řízení, když máte štěstí a nevyřadí vás hned, jste pozván k pohovoru. Před vámi sedí „kinder management“, který bez jakýchkoliv zkušeností, práce s lidmi, kolikrát i potřebných profesních znalostí, si osvojuje právo rozhodovat o tom, koho a proč přijmou. Došel jsem k názoru, že mladí, nás starší nepotřebují, že nejsou ochotni se něčemu naučit, nejsou vedeni k tomu, že je přirozené, že se mladší učí od starších a zkušenosti se předávají z generace na generaci.*

*Pokud nemáte dobré známé na dobrých místech, tak zaměstnání sháníte v těchto letech obtížně.“*

## 2.13 Ověření platnosti stanovených předpokladů

Cílem bakalářské práce bylo popsat možnosti pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku na pracovním trhu.



### 2.13.1 Hlavní předpoklady

- ❖ **Většina lidí po 50. roce věku nepovažuje svoje pracovní uplatnění za odpovídající**
- ❖ **Pravděpodobnost, že lidé po 50. roce věku najdou odpovídající pracovní uplatnění je vyšší s vyšším vzděláním**

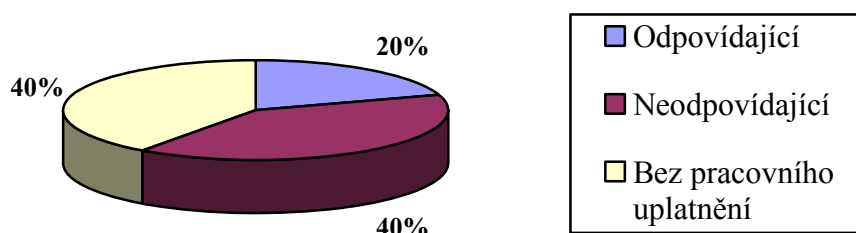
Předmětem zkoumání byla otázka „**jaké možnosti pracovního uplatnění mají lidé po 50. roce věku na pracovním trhu**“.

Hlubkovou analýzou životních osudů bylo zjištěno, že z deseti respondentů, čtyři, ačkoliv se snažili hledat zaměstnání, které odpovídá jejich vzdělání, praxi i zkušenostem, zaměstnání nenašlo. Svou současnou situaci řešilo předčasným odchodem do starobního důchodu.

Šest respondentů zaměstnání našlo, ale pouze dva respondenti se svěřili, že našli zaměstnání odpovídající jejich vzdělání, praxi a zkušenostem, zbývajících čtyři respondenti byli se zaměstnáním sice spokojeni, ale svoje pracovní uplatnění za odpovídající nepovažovali.

Hlubková analýza životních osudů nám ukázala, že z deseti respondentů našli ze svého pohledu odpovídající pracovní uplatnění pouze dva respondenti, tj. 20%, 40% lidí po 50. roce věku si sice zaměstnání našlo, ale pracovní uplatnění neodpovídalo vzdělání, praxi a dosavadním zkušenostem. 40% lidí po 50. roce věku si zaměstnání nenašlo vůbec.

**Graf č. 4 Pracovní uplatnění respondentů v %**



Z průzkumu je patrné, že do jednoho měsíce si našli zaměstnání dva respondenti, kteří byli vedeni u úřadu práce. Z těchto dvou respondentů byl jeden muž a jedna žena. Muž byl vysokoškolsky vzdělán, žena měla středoškolské odborné vzdělání.

Jedna žena, která byla vysokoškolsky vzdělaná, vedená u úřadu práce, si našla zaměstnání do šesti měsíců. Po osmi měsících evidence u úřadu práce si našla zaměstnání jedna žena, která měla střední odborné vzdělání.

**Lze tedy konstatovat, že většina lidí po 50. roce věku svoje pracovní uplatnění za odpovídající nepovažuje.**

Z rozhovoru s respondenty, na základě jejich zkušeností, vyplynulo, že lidé po 50. roce věku, mají menší šance najít odpovídající zaměstnání. Shodně uvedli, že věk je mnohdy rozhodující pro přijetí do zaměstnání.

*Jeden z respondentů uvedl, že se na základě inzerátu, kdy zjistil, že splňuje veškeré požadavky, které jsou kladeny na nové zaměstnance, tj. výuční list v oboru, svářečské zkoušky, praxe, přihlásil do výběrového řízení. Ačkoliv se později dozvěděl, že byli do zaměstnání přijati lidé i s jinou kvalifikací než zaměstnavatel požadoval, on ve výběrovém řízení neuspěl. Takže i toto se stává lidem po 50. roce věku, při hledání nového zaměstnání.*

Na základě průzkumu bylo zjištěno, že zaměstnání si většinou musel každý respondent shánět sám. Z toho vyplývá, že je v těchto případech také důležité, **mít dobré známé na dobrých místech, nebo mít od dobrých známých doporučení.**

**Pravděpodobnost, že lidé po 50. roce věku najdou odpovídající pracovní uplatnění je vyšší s vyšším vzděláním.**

Z deseti respondentů byli tři respondenti vysokoškolsky vzdělání, jeden muž a dvě ženy. Všichni tři byli od počátku, co se dozvěděli o výpovědi, aktivní a začali si hledat okamžitě nové zaměstnání.

Ze tří respondentů vysokoškolsky vzdělaných jeden respondent, žena, našla zaměstnání ještě během výpovědní lhůty, pracovní uplatnění považovala za odpovídající svému vzdělání, praxi a zkušenostem.

Další ze tří respondentů vysokoškolsky vzdělaných, byla také žena, našla zaměstnání po šesti měsících evidence u úřadu práce. Své pracovní uplatnění považovala za odpovídající svému vzdělání, praxi a zkušenostem.

Třetím z respondentů vysokoškolsky vzdělaných byl muž, který našel zaměstnání po jednom měsíci v evidenci nezaměstnaných na úřadu práce. Své pracovní uplatnění nepovažuje za odpovídající svému vzdělání, praxi a zkušenostem.

Průzkum prokázal, že i lidé vysokoškolsky vzdělaní mají problémy najít si po 50. roce věku zaměstnání. Pravdou je, že si vysokoškolsky vzdělaní lidé zaměstnání většinou, pokud chtějí pracovat, najdou, ale ne vždy musí jít o zaměstnání odpovídající jejich představám.

Z deseti respondentů hledajících zaměstnání po 50. roce věku byli čtyři se středním vzděláním. Byly to ženy.

Z těchto čtyř respondentů jedna žena nenašla zaměstnání vůbec, situaci vyřešila odchodem do předčasného starobního důchodu. Tři ženy zaměstnání sice našly, ale nepovažují toto zaměstnání za odpovídající.

Průzkum prokázal, že lidé po 50. roce věku, se středním vzděláním, zaměstnání hledají obtížně, ale ve většině případech si zaměstnání najdou. Zaměstnání však ve většině případů nepovažují za odpovídající.

Z deseti respondentů, kteří byli nuceni hledat si zaměstnání po 50. roce věku, byli tři respondenti vyučení. Šlo o jednu ženu a dva muže. Z těchto tří respondentů si žádný zaměstnání nenašel. Ve dvou případech to respondenti vyřešili předčasným odchodem do starobního důchodu. V jednom případě byl respondent zaměstnán na veřejně prospěšných pracích.

Průzkum prokázal, že lidé s nižším vzděláním shánějí zaměstnání velmi obtížně. Zde velkou úlohu hraje věk, neboť zaměstnání většinou nenajdou lidé, kteří mají těsně před důchodem.

Dalším významným aspektem při hledání zaměstnání po 50. roce věku, vyučených, je zdraví. Lidé v tomto věku, kteří pobírají částečný invalidní důchod, nikdo nezaměstná. O tyto lidi není na pracovním trhu zájem.

**Lze konstatovat, že odpovídající pracovní uplatnění lidí po 50. roce věku je vyšší s vyšším vzděláním.**

Na základě průzkumu bylo zjištěno, že sice lidé po 50. roce věku mají s vyšším vzděláním vyšší šanci najít si odpovídající zaměstnání, ale také ukázal, že lidé po 50. roce věku mají velké problémy najít si odpovídající zaměstnání.

Je to zřejmě způsobeno tím, že je zaměstnavatelé většinou nepovažují za perspektivní, chybí jim znalost cizích jazyků, neumějí tak dobře pracovat s počítačem apod.

Tento přístup však nepovažuji za správný, neboť tyto lidé, pokud chtějí a mají zájem, se dokáží naučit všechno, tak jako mladí lidé. Jsou sice pomalejší, ale jsou zodpovědnější,

pečlivější. *Příkladem toho mohu být i já, dokázala jsem vystudovat vysokou školu ve svých padesáti dvou letech.*

Domnívám se, že věk by neměl být rozhodující pro přijetí do zaměstnání.

### 3. Návrh na opatření

Nezaměstnanost je velkým ekonomickým, ale i sociálním problémem. Může postihnout každého z nás. Pro každého člověka, ať je v jakémkoliv věku, znamená ztráta zaměstnání velkou psychickou zátěž.

Pro lidi po 50. roce věku je tato skutečnost o to horší, že na trhu práce o ně není velký zájem.

Na základě průzkumu formuluji následující opatření:

- ❖ Využít poradenství, které poskytují úřady práce, hlavně pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace.
- ❖ Posilovat motivaci k rekvalifikačním kurzům, doškolování, pracovnímu výcviku a celoživotnímu vzdělávání.
- ❖ Využít poradenství, jak v otázkách právních, sociálních, ale také psychologických.
- ❖ Využít sociální terapie prostřednictvím sociálního pracovníka, který může pomoci zejména prověřením toho, zda nezaměstnaní čerpají všechny dávky a podpory, jež jsou oprávněni čerpat.

Na základě průzkumu formuluji následující doporučení pro společnost:

- ❖ Při výchově, jak na školách, tak i v rodinách dbát na to, aby se děti už od dětských let připravovaly na skutečnost, že je přirozené, že s námi žijí starší občané. Že i tito lidé mají právo na život, zaměstnání, úctu a slušné zacházení. Úroveň společnosti se projeví tak, jak se tato společnost chová ke svým starším a zdravotně znevýhodněným občanům.
- ❖ Vrcholný management, vedoucí odborů, ale i oddělení, mistři na dílnách, by měli získávat, mimo jiné, znalosti z psychologie osobnosti, aby získali potřebné dovednosti, které jsou potřeba při jednání s lidmi. Občas by si měli najít čas a zajít mezi své podřízené, promluvit si s nimi. *Většina manažerů se domnívá, že by ztratili něco ze své důstojnosti. Naopak, hodně by získali. Vyslechnout si názor svých podřízených není občas na škodu. Vím, že co člověk, to jiný názor na věc, ale na druhou stranu, ne každý názor bývá špatný, některé názory by se daly určitě i využít. Manažeři by měli přihlédnout k tomu, že to jsou lidé, kteří*

*jsou nejbliže praxi, nejbliže skutečnosti. Teorie je krásná věc, ale hůře se v praxi provádí. Proto by každý manažer měl vědět, jak to v praxi chodí, než vydá jakékoliv rozhodnutí.*

❖ Úřadům práce formuluji následující doporučení:

- Individuální přístup v jednání s lidmi po 50. roce věku. Ne vždy jde o lidi, kteří nechtějí pracovat a už samotný fakt ztráty zaměstnání bývá pro ně velkou zátěží.
- Zvýšenou péči a individuální přístup věnovat lidem po 50. roce věku, kteří pobírají částečný invalidní důchod.

## **Závěr**

Tématem bakalářské práce byla Nezaměstnanost.

Bakalářská práce se zabývá lidmi, kteří po 50. roce věku ztratili své zaměstnání a na trhu práce hledali nové uplatnění. Na jejich poznatky, zkušenosti a pocity, které měli v době, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru, a kdy hledali nové pracovní uplatnění.

Cílem bakalářské práce bylo popsat možnosti pracovního uplatnění lidí po 50. roce věku na pracovním trhu. Získat ucelený přehled o poznání, pocitech, zkušenostech a možnostech lidí po 50. roce věku, které měli v době, kdy obdrželi výpověď z pracovního poměru a byli okolnostmi donuceni změnit svoje dosavadní zaměstnání.

Hlavní předpoklady bakalářské práce byly:

- většina lidí po 50. roce věku nepovažuje svoje pracovní uplatnění za odpovídající
- pravděpodobnost, že lidé po 50. roce věku najdou odpovídající pracovní uplatnění je vyšší s vyšším vzděláním

Na základě průzkumu, který byl proveden s respondenty z Libereckého kraje po 50. roce věku, kteří ztratili zaměstnání a hledali na trhu práce nové pracovní uplatnění, vyplynulo, že **většina lidí po 50. roce věku svoje pracovní uplatnění za odpovídající nepovažuje.**

Dále průzkum prokázal, že i lidé vysokoškolsky vzdělaní mají problémy najít si po 50. roce věku zaměstnání. Pokud chtějí pracovat, většinou si zaměstnání najdou, ale ne vždy musí jít o zaměstnání odpovídající jejich představám.

**Lze tedy konstatovat, že cíle bakalářské práce bylo dosaženo.**

Na základě zjištěných poznatků, které vyplynuly z průzkumu, byla formulována následující doporučení:

- Posilovat motivaci k rekvalifikačním kurzům, doškolování, pracovnímu výcviku a dalšímu celoživotnímu vzdělávání.
- Využít poradenství, které nabízejí úřady práce, a to jak v otázkách právních, sociálních, ale také psychologických.
- Více využívat sociální terapii prostřednictvím sociálního pracovníka

Na základě průzkumu byla formulována doporučení i pro společnost:

- Při výchově, jak na školách, tak i v rodinách upozorňovat na to, že je přirozené, že s námi žijí starší občané, že i tito lidé mají právo na život, zaměstnání, úctu a slušné zacházení.
- Vrcholnému managementu, vedoucím odborů, ale i oddělení, mistrům na dílnách v souvislosti s propouštěním pracovníků – naučit se dodržovat etická pravidla, neboť

necitlivý přístup z jejich strany pro mnohé lidi často znamená zásah do jejich psychiky, který si mnohdy s sebou nesou jako křivku po celý život. A křivda se velmi těžko napravuje.

Z průzkumu, který byl proveden s respondenty po 50. roce věku, kteří ztratili zaměstnání a byli nuceni hledat nové pracovní uplatnění, vyplynulo i doporučení pro pracovníky úřadů práce:

- Změnit přístup v jednání s lidmi po 50. roce věku.
- Zvýšit péči a individuální přístup věnovat lidem po 50. roce věku, kteří pobírají částečný invalidní důchod.
- Podporovat možnost odchodu do předčasného starobního důchodu za lepších podmínek než doposud.

Průzkum ukázal, že další výzkumy v této oblasti by se měly zaměřit na komunikaci mezi zaměstnavateli a úřady práce, neboť mnohdy tato komunikace vážne.

**Motto:**

**Jak řekl Marcus Aurelius: „Lidé jsou stvořeni kvůli sobě navzájem, buď je tedy poučuj, nebo je snášej! Hleď vniknout v myšlení jednoho každého, ale i všem ostatním dopřej, aby vnikli do myšlení tvého.**

**Každý den prožívat, jako by byl tvůj poslední, bez prudkých vzruchů, bez přetvářky, to je znak dokonalé povahy“.**

**Jiřina Šiklová**

#### 4. Použitá literatura

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

ERIKSON, H. Erik. 1999. *Životní cyklus rozšířený a dokončený. Doplněné vydání o devátém stupni vývoje od Joan M. Eriksonové.* Praha: Nakladatelství Lidové noviny. ISBN 80-7106-291-X.

GIDDENS, Antony. 1999. *Sociologie*. Vyd. 1. Příbram: Argo. ISBN 80-7203-124-4.

JAHODOVÁ, Marie. 1994. Pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním. In MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4. s. 59.

KARSTEN, Hartmut. 2006. *Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.

KREBS, Vojtěch a kol. 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2005. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.

NAKONEČNÝ, Milan. 1998. *Základy psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-0689-3.

ŘEZÁČ, Jaroslav. 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.

ŘÍČAN, Pavel. 1989. In VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

ŘÍČAN, Pavel. 2004. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7178-829-5

ŠIKLOVÁ, Jiřina. 2008. *Deník staré paní*. Vyd. 2. Praha: Kalich. ISBN 978-80-7017-082-3, 172.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2007. *Vývojová psychologie II.: Dospělost a stáří*. Vyd. 1. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1318-5.

VEČEŘA, Miloš. 1993. *Sociální stát: Východiska a přístupy*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-101424-6-X.

#### Internetové zdroje:

<http://sspcr.unas.cz> – ze dne 25.9.2008

<http://encyklopedie.seznam.cz> ze dne 15.2.2009.

<http://www.ksa.zcu.cz> ze dne 14.2.2009

<http://ogenfologie.blogspot.com/2008/04/abraham-maslow-pyramida-potreb.html> ze dne 7.10.2008



<http://portál.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> ze dne 20.3.2009

[www.czso.cz](http://www.czso.cz) ze dne 21.2.2009

## **5. Seznam příloh**

Příloha č.1: Ukazatel míry nezaměstnanosti (viz text – s. 22)

Příloha č.2: Postupy při zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti (viz text – s. 22)

Přílohy č.3: Míry nezaměstnanosti (viz text – s. 22)

Příloha č.4: Abraham Maslow – Hierarchie lidských potřeb (viz text – s. 33)

Příloha č.5: Zamítnutí žádosti o studijní volno (viz text – s. 68)

Příloha č.6: Profesní životopis (viz text – s. 76)

**Příloha č. 1    Ukazatel míry nezaměstnanosti - citováno na str. 22**

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti<sup>1</sup>:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

kde  $u$  je míra nezaměstnanosti

$U$  počet nezaměstnaných

$L$  počet pracovních sil

---

<sup>1</sup> KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*; ASPI, a. s. Praha 2007, vydání čtvrté, str. 291 /ISBN 978-80-7357-276-1/

**Příloha č. 2 – Postupy při zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti –**  
citováno na str. 22

Pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti se používají dva hlavní postupy.

- ❖ *První postup* – vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech.
- ❖ *Druhý postup* – podkladem jsou výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci. Výhodou těchto šetření je, že zachycují jak nezaměstnané revidované na pracovních úřadech, tak i nezaměstnané neregistrované.

### Příloha č. 3 – Míry nezaměstnanosti – citováno na str. 22

*Míra dlouhodobé nezaměstnanosti* – podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly<sup>1</sup>. Tím oddělíme informaci o dlouhodobé nezaměstnanosti od informace o nezaměstnanosti frikční. Další mírou dlouhodobé nezaměstnanosti je podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnaných osob.

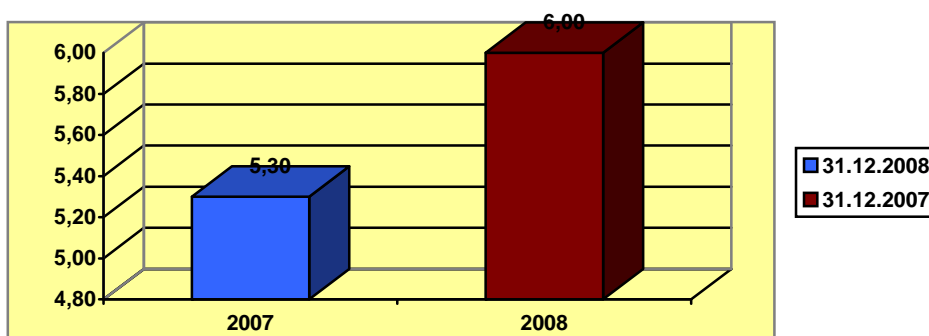
*Míra propuštěných z práce* – podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle. Zachycuje okamžitou situaci na trhu práce.

*Míra nezaměstnaných dospělých osob* – podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let

*Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek* – podíl jen těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný úvazek

*Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu* – tento ukazatel je složitější. V jeho čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a polovina osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je pracovní síla, od níž odečteme polovinu počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu.

**Graf č.1 Míra registrované nezaměstnanosti v ČR v %**



<sup>1</sup> Podle knihy Petra Mareše, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 23- dle konzultace s Mgr. Sýkorovou, tj. nezaměstnanost delší než 6 měsíců

**Příloha č. 3 - pokračování – citováno na str. 16**

K 31.12.2008 je míra registrované nezaměstnanosti přibližně na stejné úrovni jako ve stejném období roku 2007<sup>2</sup>. V prosinci roku 2008 došlo k nárůstu registrované míry nezaměstnanosti o 0,7 procentního bodu na 6,0%. Nárůst je způsoben sezónními vlivy (ukončení sezónních prací a smluv na dobu určitou ke konci roku). Částečně se však projevují dopady současné světové ekonomické situace. Míra nezaměstnanosti je v ČR sedmá nejnižší v rámci 27 zemí EU.

**Tabulka č.1 Míra registrované nezaměstnanosti k 31.12.2008 v %**

<b>Ženy</b>	<b>Muži</b>
7,2	5,0

K 31.12.2008 bylo o 2,2 % nezaměstnaných žen více než mužů.

**Tabulka č.2 Počet evidovaných osob na úřadech práce v ČR celkem k 31.12.2008**

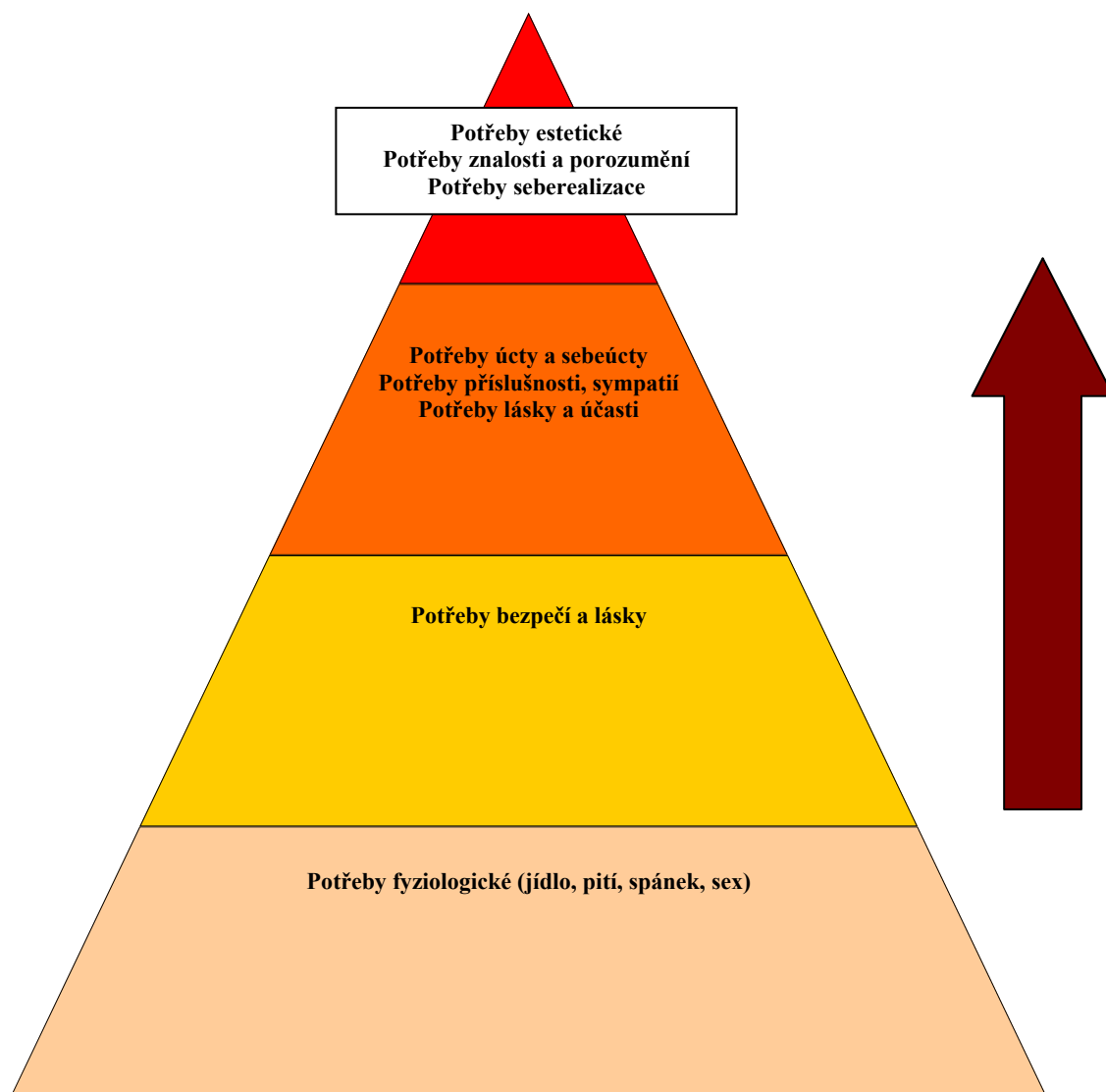
<b>Za období</b>	<b>k 31.12.2008</b>	<b>k 31.12.2007</b>
Počet evidovaných osob	352 250	354 878

K 31.12.2008 evidovaly úřady práce celkem 352 250 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007, tj. o 2 628 osob méně.

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 335 025 dosažitelných uchazečů o zaměstnání<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6073/09012009.pdf> ze dne 1.3.2009

<sup>3</sup> Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství, nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené-<http://www.mpsv.cz> ze dne 1.3.2009



**Příloha č. 5    Zamítnutí žádosti o studijní volno - citováno na str. 68**





ČR - ČSSZ  
KSSZ PRO LIBERECKÝ KRAJ

Tř. Dr. M. Horákové 23, 460 31 Liberec

Váš dopis značky/ze dne

Naše značka (č.j)

Vyřizuje linka

V Liberci dne

30.6.2006

Věc: Žádost o poskytnutí studijního volna

Vážená paní ředitelko,

na základě přijímacích zkoušek konaných dne 9.6.2006 jsem byla přijata k bakalářskému studiu na TU Liberec. K žádosti zatím přikládám pouze oznámení o přijetí, zveřejněné na webových stránkách školy.

Žádám tímto o poskytnutí studijního volna po dobu mého studia. Svoji žádost odůvodňuji následujícím: jsem zařazena na pracovní místo – metodik KSSZ pro Liberecký kraj. Na tomto místě je předepsané vyšší vzdělání, snažím se požadavkům na tuto práci vyhovět a vzdělání si doplnit.

Helena Kubíková  
metodik – konzultant  
KSSZ pro Liberecký kraj



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ  
KSSZ PRO LIBERECKÝ KRAJ

Tř. Dr. M. Horákové 23, 460 31 Liberec

KSSZ pro Liberecký kraj  
Vážená paní  
Helena Kubíková  
zde

Váš dopis ze dne	Značka	Datum	Telefon	Vyřizuje
	27192/000-1835-0-11.09.2006/ESO 60Rys	11.09.2006		

Věc:  
Zamítnutí žádosti

Vážená paní Kubíková,

Vaši žádost ze dne 30.06.2006 o poskytnutí studijního volna za účelem bakalářského studia na Technické univerzitě v Liberci zamítám.

S pozdravem



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ  
KSSZ PRO LIBERECKÝ KRAJ

Tř. Dr. M. Horákové 23, 460 31 Liberec

**datum**

3. 7. 2006

**místo odeslání**

Liberec

Stanovisko k žádosti paní Heleny Kubíkové o souhlas se studiem a čerpáním pracovních úlev

Vzhledem k tomu, že paní Helena Kubíková vykonává funkci konzultanta, metodika v oddělení metodiky, která má v pracovní náplni mimo jiné vypracovávání zásadních stanovisek a stanovování obecných postupů, včetně řešení složitých případů, považuji vysokoškolské vzdělání v této funkci za nezbytné. Kromě toho má v pracovní náplni stanovenou povinnost neustále si doplňovat znalosti a studovat nové zákonné předpisy. K tomu dává vysokoškolské vzdělání dobré předpoklady. Úspěšně složenými přijímacími zkouškami se potvrdilo, že paní Kubíková má pro toto studium předpoklady. Pro zastupování paní Kubíkové v metodice důchodového pojištění se zapracovává paní  
Proto doporučuji žádosti paní Kubíkové vyhovět.

vedoucí odboru metodiky a řízení KSSZ pro Liberecký kraj

Od: [REDACTED]  
Odesláno: 10. září 2006 13:06  
Komu: [REDACTED]  
Kopie: [REDACTED] (KLB); [REDACTED] (KLB)  
Předmět: Studium pí.Kubíkové

Paní magistro,  
určitě s Vámi pan náměstek hovořil o tom, že pí. Kubíkové nebyla schválena žádost o pracovní úlevy při studiu na VŠ. Je potřeba, abyste tuto informaci s pí. Kubíkovou probrala - ještě než začne škola.  
Pokud bude pí.Kubíková i přesto studovat (na to má samozřejmě právo), bude si muset brát na přednášky i zkoušky (nebo na jakékoliv studijní potřeby) dovolenou.  
[REDACTED] prosím o zajištění písemné informace pro pí.Kubíkovou jako odpověď na její žádost o pracovní úlevy při studiu.

**Příloha č. 6   Profesní životopis - citováno na str. 76**

# ŽIVOTOPIS

## Osobní data:

Jméno a příjmení: **J. Z.**

Bydliště:

Telefon:

Mobilní telefon:

E-mail:

Datum a místo narození: **31. 8. 1948, Svatava**

## Vzdělání:

Úplné střední všeobecné ukončené maturitou v roce 1966

## Kurzy a školení

rok, obsah, školitel:

03/2001	- Základy SELECT Enterprise	- LBMS
02/2001	- Objektová tvorba IS pomocí OOP, UML	- Object Consulting
12/2000	- CA Project Engineer	- LBMS
08/2000	- Základy jazyka HTML	- PVT
01, 06/2000	- Testování při vývoji IS	- PVT
06/2000	- Techniky modelování UML: základy, návrh, analýza	- LBMS
04/2000	- Datové modelování a relační datová analýza	- LBMS
03/2000	- Oracle WebDB, zpřístupnění informací z databáze Oracle na www	- Oracle
10/1999	- Základy programovacího jazyku Borland Delphi 3.0	- HAES
08/1999	- Základní znalosti Designer/2000, databáze Oracle	- Oracle
07/1999	- Oracle Discoverer 3.1	- Oracle
06/1999	- Základy jazyka PL/SQL	- Oracle
06/1999	- Základy jazyka SQL, databáze Oracle	- Oracle
01/1996	- MS Windows, základy OS pro uživatele	- PVT
07/1992	- Progress 4GL, základní aplikační programování	- PragoData
05-06/1989	- Programovací jazyk PL/1 (DOS-4, JSEP)	- Kancelářské stroje
10/1985	- Programovací jazyk Cobol (JSEP)	- PVT
05/1985	- Užití OS DOS-4 (JSEP)	- PVT
11/1976	- Užití OS DOS-3 (JSEP)	- Liaz
01-05/1968	- Programování počítače Gamma 10	- PVT

## Pracovní historie:

Firma: **PVT Prokom, a.s., Kovanecká 30/2124, 190 00 Praha 9**

Pracoviště: **Voroněžská 144, Liberec 1**

Doba působení: **od 1. 8. 1990 do 31. 7. 2004**

Pracovní zařazení: **analytik IS, programátor - projektant**

Náplň práce :

02 - 04/2004 - **analytik** ve vývoji IS z problémové oblasti veřejného stravování; vytváření zadání pro programátory

08/2001- 01/2004 - implementace a customizace SW UnicenterServiceDesk pro podnikové oddělení Help Desk

04/2000 - 08/2001 - **analytik** v týmu, který připravoval webové aplikace s pomocí nástroje Oracle WebDB.

09/1997 - 04/2000 - **analytik** ve vývoj IS v oblasti distribuce léčiv, zdravotnického materiálu, drogistického zboží a výroby léčivých přípravků:  
- analýza požadavků od zákazníků, vytváření zadání pro programátory  
- provádění akceptačního testování  
- příprava a zpracování projektové dokumentace  
- správa databáze Oracle (Oracle Server 7- OS Windows95/ OS SunSolaris)  
- údržba datového modelu  
- distribuce aplikačních programů IS a změn v databázi IS  
- poskytování smluvních služeb a konzultací k IS

07/1992 - 05/1999 - **programátor/projektant** ve vývoj IS v oblasti distribuce léčiv, zdravotnického materiálu, drogistického zboží:  
- analýza požadavků od zákazníků a zpracování do IS  
- správa databáze Progress6 (OS Novell NetWare / MS-DOS)  
- údržba datového modelu  
- programování ve vývojovém prostředí Progress 6  
- provádění akceptačního testování  
- příprava a zpracování projektové dokumentace  
- distribuce aplikačních programů IS a změn v databázi IS, implementace IS  
- poskytování smluvních služeb a konzultací k IS

08/1990 - 03/1993 - **programátor/projektant** vývoje IS v oblasti zdravotnického zásobování:  
- zpracování požadavků od zákazníků tj. analýza, programování, testování  
- programování v jazyku Cobol (JSEP), údržba zdrojových knihoven  
- příprava a zpracování projektové dokumentace IS  
- kompletace a předávání změn IS pro provozní zpracování na sálových počítačích EC1026, EC1027

**Firma:** Tesla s.p., Liberec  
**Doba působení:** od 1. 8. 1988 do 31. 7. 1990  
**Pracovní zařazení:** **programátor - projektant IS**  
**Náplň práce :**  
- spolupráce na vývoji podnikového IS  
- zpracování požadavků od zadavatelů  
- programování v jazyku PL1(JSEP), RPG (Consul), Cobol (JSEP)  
- zpracování projektové dokumentace a zavádění subsystémů do provozu v podnikovém výpočetním středisku na sálovém počítači EC1027 (JSEP)

**Firma:** Podnik výpočetní techniky, závod 04 Liberec  
**Pracoviště:** Voroněžská 144, Liberec 1  
**Doba působení:** od 1. 4. 1985 do 31. 7. 1988  
**Pracovní zařazení:** **programátor - projektant IS**  
**Náplň práce :**  
- vývoj IS v oblasti zdravotnického zásobování  
- programování v jazyku Cobol (JSEP), údržba zdrojových knihoven  
- příprava a zpracování projektové dokumentace  
- kompletace a předávání změn IS pro provozní zpracování na sálových počítačích EC1026, EC1027

**Firma:** Autobrzdý n.p., Jablonec nad Nisou, závod Hodkovice nad Mohelkou  
**Doba působení:** od 1. 11. 1978 do 31. 3. 1985  
**Pracovní zařazení:** **díleňský plánovač**  
**Náplň práce :**  
- zpracování podkladů pro mzdy zaměstnanců  
- spolupráce s podnikovým výpočetním střediskem  
- zpracování podkladů pro statistická hlášení, sledování plnění plánů

**Firma:** Tesla s.p., Liberec  
**Doba působení:** od 1. 8. 1988 do 31. 7. 1990  
**Pracovní zařazení:** programátor - projektant IS  
**Náplň práce :** - vývoj podnikového IS, zpracování požadavků od zadavatelů  
- programování v jazyku PL1(JSEP), RPG (Consul), Cobol (JSEP)  
- zpracování projektové dokumentace, zavádění subsystémů do provozu na sálovém počítači EC1027 (JSEP) v podnikovém výpočetním středisku

**Firma:** Podnik výpočetní techniky, závod 04 Liberec, Voroněžská 144, Liberec 1  
**Doba působení:** od 1. 4. 1985 do 31. 7. 1988  
**Pracovní zařazení:** programátor - projektant IS  
**Náplň práce :** - vývoj IS v oblasti zdravotnického zásobování  
- programování v jazyku Cobol (JSEP), údržba zdrojových knihoven  
- zpracování projektové dokumentace, kompletace a předávání změn IS pro provozní zpracování na sálových počítačích EC1026 a EC1027

**Firma:** Autobrzdý n.p., Jablonec nad Nisou, závod Hodkovice nad Mohelkou  
**Doba působení:** od 1. 11. 1978 do 31. 3. 1985  
**Pracovní zařazení:** dílenský plánovač  
**Náplň práce :** Zpracování podkladů pro mzdy zaměstnanců, statistická hlášení a plánování

**Firma:** Liaz n.p., Jablonec nad Nisou  
**Doba působení:** od 1. 2. 1974 do 31. 10. 1978  
**Pracovní zařazení:** operátorka výpočetního střediska  
**Náplň práce :** Obsluha zařízení výpočetního střediska a sálového počítače EC1021 (JSEP).

**Firma:** Podnik výpočetní techniky, závod 04 Liberec  
**Doba působení:** od 1. 8. 1966 do 31. 1. 1974  
**Pracovní zařazení:** operátorka  
**Náplň práce :** Obsluha zařízení výpočetního střediska a sálového počítače Gamma10 .

#### **Jazykové znalosti:**

český jazyk -	mateřský jazyk
slovenský jazyk -	pasivní znalost
ruský jazyk -	pasivní znalost
anglický jazyk -	základní, začátečnické znalosti

#### **Počítačové znalosti:**

- uživatelské práce na PC -	MS Office (Word, Excel, PowerPoint ), Outlook, Internet, allClear
- databázové systémy -	Progress6, Oracle 7, MS SQL 2000
- programovací jazyky -	Cobol (JSEP), PL/1 (JSEP), SQL
- vývojové prostředky -	Progress6, Oracle WebDB
- prostředky CASE -	Select Enterprise, Oracle Designer/2000, SCA .

#### **Další dovednosti:**

- znalost problematiky distribuce léčiv a zdravotnického materiálu (základní činnosti o oběhu zboží ve skladu a v celé firmě, cenotvorba zboží, doklady o pohybu zboží)  
- znalost oblasti Help Desk, tj. kontakt firmy se zákazníkem (shromažďování požadavků v oblasti servisu a následné sledování řešení problému)

#### **Dodatečné informace:**

Nikdy jsem nebyla trestně stíhána.

Nemám řidičský průkaz.

Dosavadní zaměstnání bylo ukončeno z důvodu nadbytečnosti. Ve společnosti byly prováděny organizační změny a mé pracovní místo bylo zrušeno.

Hledám práci na plný pracovní úvazek, kde bych uplatnila své zkušenosti. Podmínkou však není práce s IT.





inzerce  
poznámku

Přijatý e-mail

Předmět (Subject): Žádost o místo

Datum (Date):

Od (From):

Komu (To):

V Liberci.

*AmyA* ASSOCIATED MARKETING AUTHORITIES

Vážená paní

děkuji Vám za zaslání Vašeho profesního životopisu, který jednoznačně deklaruje Vaše kvality, jako možného adepta na námi inzerovanou pozici. Bohužel jsem nucen Vám s lítostí oznámit, že ve výběrovém řízení byla vybrána jiná kandidátka, což však jednoznačně nesnižuje Vaše kvality a nevylučuje využití Vašich schopností v budoucnu.

Srdečně zdraví a hezký den přeje